

Министерство здравоохранения Пензенской области

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА»
(ГБУЗ «Городская детская поликлиника»)

П Р И К А З

3.10.19

№ 338

г.Пенза

**«Об утверждении Кодекса профессиональной этики
и служебного поведения работников
ГБУЗ «Городская детская поликлиника» и
созданий комиссии по медицинской этике и деонтологии»**

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 №323-ФЗ от 21.11.2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», а также в целях реализации подпункта 4 пункта 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (приложение №1)
2. Создать комиссию по медицинской этике и деонтологии ГБУЗ «Городская детская поликлиника».
3. Утвердить:
 - 3.1. состав комиссии по медицинской этике и деонтологии ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (приложение № 2);
 - 3.2. положение о комиссии по медицинской этике и деонтологии ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (приложение № 3).
4. Председателю Комиссии организовать работу в соответствии с настоящим приказом.
5. Руководителям структурных подразделений ознакомить подчиненных под роспись до 01 ноября 2019 г.
6. Признать утратившими силу приказы №290 от 10.08.2017 г.
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. главного врача

Гришанович Г.М.

Приложение №1
УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУЗ «Городская
детская поликлиника»
от _____ г. № _____

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ГБУЗ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА»

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» (далее - Кодекс) является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения работников при осуществлении профессиональной медицинской и иной деятельности в ГБУЗ «Городская детская поликлиника».

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими и иными работниками, обществом и пациентом и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность работника ГБУЗ «Городская детская поликлиника» перед обществом за свою деятельность.

1.4. Положения Кодекса распространяются на всех работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника», участвующих в оказании медицинских услуг населению, включая медицинских регистраторов, младший и прочий персонал, студентов медицинских вузов, колледжей, проходящих практику в ГБУЗ «Городская детская поликлиника», работников административно-управленческого персонала.

1.5. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в ГБУЗ «Городская детская поликлиника», знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

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

1.7. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника» для улучшения качества оказания медицинской помощи, а также содействие укреплению авторитета работника учреждения, повышение доверия граждан к ГБУЗ «Городская детская поликлиника», обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников учреждения.

Система ценностей учреждения, направленная на достижения целей:

- ответственность – приверженность провозглашенным принципам и высоким стандартам, демонстрация высокого уровня доверия и порядочности, как в отношениях с пациентами, так и внутри коллектива;
- коллегиальность – постоянный самоанализ и сотрудничество, а также создание системы доверия на основе паритета ответственности и объема работы;

- прозрачность – соблюдение принципов честности и порядочности в личностных и коллективных действиях;

- профессионализм – направленность всех своих лучших знаний, возможностей и опыта на достижение высокого результата во благо пациента и коллектива, на основе постоянного развития и обучения.

1.8. Знание и соблюдение работником Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные обязанности и принципы

2.1. Принципы деятельности:

2.1.1. В своей деятельности работник руководствуется законодательством Российской Федерации, в части прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь, клятвой врача, принципами гуманизма и милосердия.

2.1.2. Работник исполняет свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, также медицинский работник должен направить все усилия, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью делу охраны и здоровья граждан.

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

2.1.4. Работник должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию.

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

2.1.6. Поведение работника не должно быть примером отрицательного отношения к здоровью.

2.1.7. Моральная обязанность работника способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе своим отношением к делу и личным поведением, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные, а также медицинским работникам соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества. Препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов.

2.1.8. Работник должен соблюдать алгоритм общения с пациентами, коллегами основанного на принципах доброжелательности, корректности, внимательности, уважительного отношения и вежливости.

2.1.9. Работник должен своим внешним видом соответствовать требованиям гигиены и санитарно-эпидемиологического режима медицинской организации. Медицинский работник должен соблюдать принцип медицинского дресс-кода, принимаемого коллективом медицинской организации, включая форму и цвет одежды, требования к причёске (в случае отсутствия необходимости ношения медицинской шапочки), ношение обуви на низком каблуке (в целях предупреждения раздражающего шума для пациентов при осуществление профессиональной деятельности), ношение таблички (бейджа), с указанием фамилии, имени, отчества медицинского работника и занимаемой должности в учреждении.

2.1.10. Работник должен участвовать в создании эстетического имиджа медицинской организации, соответствующей правилам гигиены.

2.1.11. Медицинский работник должен бережно относиться к медицинской документации, своевременно оформлять документацию в соответствии с установленными требованиями, с применением маркировки для удобства поиска и сокращения времени ожидания пациента.

2.1.12. Работник должен соблюдать график работы учреждения, включая график приема пищи, установленного в учреждении.

2.1.13. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей.

2.1.14. Работник должен проявлять при исполнении должностных 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).

2.2. Недопустимые действия работника:

2.2.1. Злоупотребление знаниями и положением работника несовместимо с его профессиональной деятельностью.

2.2.2. Медицинский работник не вправе:

- использовать свои знания и возможности в негуманных целях;
- 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;
- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности и не вправе безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;
- допускать посторонних разговоров, не связанных с оказанием услуги пациенту, отвлекаться на посторонние действия в процессе оказания услуги;
- отсутствовать на рабочем месте, отлучаться из кабинета свыше 5 минут, без предварительного информирования пациентов и указания конкретных временных промежутков времени отсутствия.

2.2.3. Работник не вправе при исполнении профессиональных обязанностей допускать фамильярности, неслужебного характера взаимоотношений с коллегами по работе и пациентами.

2.2.4. Личные предубеждения медицинского работника и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействия на диагностику и лечение.

2.2.4. Работник не имеет права получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за отдых и иные вознаграждения). Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги.

2.2.5. 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.

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

2.2.7. Работник не должен принимать поощрения от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств, использовать на территории учреждения предметы, имеющие логотип компании или торговое наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

2.2.8. При выполнении должностных обязанностей работник должен сохранять трезвость и не находиться под воздействием каких-либо средств, вызывающих стойкое пристрастие к ним.

2.3. Право и долг работника – хранить свою профессиональную независимость. Оказывая медицинскую помощь населению, работник принимает на себя всю полноту ответственности

за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны администрации, пациентов или иных лиц. Работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий, противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу.

2.4. Участвуя в конференциях, комиссиях, консультациях и т.п., 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.

2.5. Работник должен принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных 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.

2.6. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он не несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

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

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

- 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;

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

- принимать меры по возможности 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.

2.10. Руководитель ГБУЗ «Городская детская поликлиника» обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством РФ.

3. Требования к внешнему виду работника и соблюдение корпоративной этики

3.1. Требования к внешнему виду всего персонала:

3.1.1. недопустим небрежный внешний вид. Внешний вид работника учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.1.2. недопустим яркий и вызывающий макияж, педикюр и маникюр.

3.1.3. не допускается использование косметических средств и парфюмерии с резким запахом, а также запах табака.

3.1.4. работникам учреждения запрещается:

- курить на территории ГБУЗ «Городская детская поликлиника»;
- находиться в помещении учреждения, а тем более допускать исполнения должностных обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- запрещается жевать жевательную резинку на рабочем месте и при разговоре с посетителями;

3.1.5. работники должны соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила (аккуратная спецодежда, вымытые руки, опрятный внешний вид), четко выполнять необходимые манипуляции повышающие авторитет медицинского работника, располагать к продуктивному общению;

3.1.6. Открытая обувь допускается только при наличии педикюра.

3.2. Требования к внешнему виду медицинских работников:

3.2.1. медицинская или специальная одежда должна быть чистой. Запрещено ношение медицинской одежды из прозрачных тканей. Халат должен быть застегнут, а также быть достаточно длинным, чтобы прикрывать одежду под ним, рукава халата должны доходить до локтей. Цветовая гамма медицинской одежды определяется внутри каждого отделения. Медицинский работник должен носить классический халат или медицинский костюм.

3.2.2. макияж, педикюр и маникюр должны быть естественными, дневными. Медицинским работникам не допускается иметь маникюр с наращиванием ногтей (длина ногтей не должна превышать 5 мм)

3.2.3. не допускаются излишне высокие каблуки (более 7 см).

3.2.4. медицинские работники должны носить фирменные бейджи.

3.2.5. не допускается ношение медицинской одежды, использование рецептурных бланков с логотипами фирм-производителей лекарственных средств.

3.2.6. медицинские работники не должны открыто демонстрироваться украшения с религиозной символикой, так как это может оскорбить религиозные чувства пациента другой конфессии.

3.2.7. не допустимо покидать территорию учреждения в спецодежде.

3.3. В процессе общения с пациентами, коллегами и представителями внешних структур работник должен стремиться производить соответствующее профессиональное впечатление.

3.4. Создавая и поддерживая комфортную рабочую обстановку, работники соблюдают следующие нормы и правила делового этикета:

- следует сохранять приветливое выражение лица, поддерживать ровный, спокойный тон голоса, избегать чрезмерной жестикуляции;
- работник учреждения обязан называть свое имя и отчество, когда его об этом спрашивают;
- обращаться к руководителям и подчиненным на «Вы», по имени и отчеству;
- строить свои отношения с коллегами по работе на основе доброжелательности, взаимопомощи и корпоративной солидарности;
- бережно относиться к имуществу учреждения и коллег по работе;
- в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать плохое настроение, не проявлять несдержанность и агрессию;
- не сквернословить, не применять нецензурные слова, сленговую речь;
- обязательным для каждого работника должно быть умение адекватно реагировать на неожиданные или нетактичные вопросы и высказывания собеседника, умение не демонстрировать раздражение, быть предупредительным, тактичным, терпимым, не проявлять ответного негатива. При этом необходимо строго соблюдать субординацию, не допускать "панибратства" с собеседником. С коллегами отношения должны быть корректными, обращения к ним в присутствии пациента или его законного представителя - по имени-отчеству.

- хвалить коллег за хорошо выполненную работу, извиняться за свое некорректное поведение;

- не переносить дружеские отношения в рабочую обстановку.

- обязательным для каждого медицинского работника является неразглашение врачебной тайны, пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья.

- медицинскими работниками не допускается беседа с пациентом или его законными представителями с наличием маски на лице, за исключением если она не используется с целью профилактики инфекционного заболевания.

- не допускается демонстрация безразличия или превосходства, некорректные вопросы, разговоры на отвлеченные темы, в том числе телефонные, в присутствии посетителей.

3.5. Работник учреждения обязан соблюдать правила общения и предоставления информации по телефону.

3.6. Работник учреждения обязан начинать деловой телефонный звонок со слов приветствия и сообщения наименования учреждения, структурного подразделения, занимаемой должности и своих фамилии, имени, отчества. Ответы на телефонные звонки и обращения граждан работник должны быть даны в вежливой (корректной) форме.

3.7. По желанию обратившегося лица ему должны быть сообщены способы получения информации по общим вопросам предоставления медицинских услуг — по правилам приема вызова, график работы, адрес учреждения.

4. Взаимоотношение медицинского работника и пациента

4.1. 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 или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского работника недопустимы.

4.2. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента, при строгом соблюдении правил гигиены и санитарно-эпидемиологического режима, с применением современных средств гигиены.

4.3. Медицинский работник обязан без привлечения пациента осуществлять маршрутизацию медицинской карты пациента из регистратуры в кабинет врача-специалиста, доставку результатов анализов и иных исследований в кабинет врача.

4.4. При возникновении конфликта интересов пациент-общество, пациент-семья и т.п. медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

4.5. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит втайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученный в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению медицинской тайны. Разглашение медицинской тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.6. Медицинский работник не вправе препятствовать пациенту или его законному представителю, решившему доверить дальнейшее лечение другому специалисту. Медицинский работник может отказаться от работы с пациентом, направив его другому специалисту в следующих случаях:

- если чувствует себя недостаточно компетентным, не располагает необходимыми техническими возможностями для оказания должного вида помощи;
- если имеются противоречия с пациентом или его законными представителями в плане лечения и обследования.

4.7. Каждый работник учреждения должен в меру своей компетенции отвечать на вопросы пациента (избегать ответа «не знаю»).

4.8. Любой вопрос с пациентом и его законным представителем должен решаться корректно. Если решение проблемы затруднено, работник учреждения должен обращаться за помощью к вышестоящему сотруднику (руководитель подразделения – заместитель главного врача – главный врач).

4.9. Работник учреждения не должен обещать пациенту того, что не сможет сделать.

4.10. Работник учреждения не должен обсуждать проблемы учреждения в присутствии пациента, его законного представителя (административная политика, уровень заработной платы, внутренние проблемы и т.п.)

5. Взаимоотношения врачей с медицинскими сестрами и младшим медицинским персоналом

5.1. Врач обязан уважительно относиться к медицинской сестре и младшему медицинскому персоналу.

5.2. Врач в отношениях с медицинскими сестрами и младшим медицинским персоналом должен придерживаться принципа субординации. Обращение с медицинскими сестрами и младшим медицинским персоналом должно быть по имени и отчеству, обращение только по имени допускается только при согласии работника.

5.3. Врач должен давать распоряжения медицинской сестре в пределах ее профессиональной компетентности. Медицинская сестра обязана точно и квалифицированно производить назначенные медицинским работником медицинские манипуляции. Если медицинская сестра сомневается в правильности назначения врача, она должна тактично обсудить эту ситуацию сначала с самим врачом, а при сохраняющемся сомнении и после этого – с вышестоящим руководством.

5.4. Фамильярность, неслужебный характер взаимоотношений медицинской сестры, младшего медицинского персонала и врача при исполнении ими профессиональных обязанностей не допускается.

6. Взаимоотношения медицинского работника с коллегами

6.1. Взаимоотношения между медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться безукоризненностью и соблюдением интересов пациента. Медицинские сестры и младший медицинский персонал обязаны уважительно относиться к врачу.

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

6.3. 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.

6.4. Работник учреждения должен помогать в меру своих знаний и полномочий коллегам по профессии.

6.5. Медицинский работник, столкнувшись с нелегальной, неэтичной или некомпетентной практикой другого медицинского работника вправе доложить об этом руководству учреждения.

6.6. Работники не допускают публичных высказываний, которые представляют работу учреждения или работу в учреждении в негативном, искаженном свете.

6.7. Работники учреждения должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов (ситуация, когда некое лицо имеет личные или профессиональные интересы, достаточные для того, чтобы повлиять на объективность и обоснованность действий, относящихся к сфере профессиональной деятельности), ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

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

7. Особенности этики и деонтологии административно-управленческого персонала и руководителей структурных подразделений

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

7.2. 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 работникам, тактичными, заботиться о создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

7.3. Основные этические принципы при осуществлении управления:

- самоконтроль (самообладание) в любых ситуациях, умение управлять своими чувствами и поступками, постоянство и последовательность;
- делегирование полномочий своим доверенным лицам, признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;
- систематическое предоставление своим подчиненным оценки их деятельности, начиная с достигнутых ими успехов, заканчивая вопросами, с которыми подчиненные не справились;
- избегать обсуждения достоинств и недостатков подчиненных в их отсутствие;
- выносить решение о дисциплинарном наказании работника только после личной беседы с ним, при этом стремиться сохранить партнерские отношения с ним;
- понимать психологию и мотивацию ключевых, по мнению руководителя, работников, которую невозможно узнать без личного неформального общения;
- четко определять обязанности и полномочия сотрудника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- 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 работников в присутствии его подчиненных;
- приветствуется наставничество;
- не препятствовать карьерному росту работников;
- преданность своему делу и интересам работников.

8. Правила поведения во время рабочего процесса

8.1. Работник учреждения делает свою работу качественно, берет на себя ответственность за результат, всегда держит свое слово и отвечает за свои слова и поступки, учится на своих ошибках и знает, что извинится за них – важно, но исправлять ошибки надо, прежде всего, не словами, а делом.

8.2. Работник учреждения всегда открыт для конструктивного общения для создания честных и порядочных отношений. При обращении к нему с вопросом, в случае собственной компетентности, дает ответ либо направляет к лицу более компетентному в данной области. Работник учреждения контактен и открыт в коллективе, но учитывая высокую интенсивность труда, на работе занят делом.

8.3. Работник учреждения должен уметь слушать и слышать, коротко и четко формулировать свои мысли, он должен уметь договариваться и выполнять договоренности, уметь формулировать и обосновать свою позицию.

8.4. Проявление инициативности поощряется, но каждый работник учреждения должен принимать решение только в пределах своей компетенции.

8.5. Каждый работник должен добросовестно выполнять взятые на себя обязательства по отношению к учреждению, в котором он работает.

8.6. Следует выключать мобильные телефоны или переводить их в беззвучный режим на совещаниях, при проведении приема.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий кодекс имеет обязательную силу для всех медицинских работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника».

9.2. Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется комиссией по медицинской этике и деонтологии.

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

Приложение №2
УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУЗ «Городская
детская поликлиника»
от _____ 2019 г. № _____

Состав
комиссии по медицинской этики и деонтологии
ГБУЗ «Городская детская поликлиника»

1. Гришанович Галина Михайловна – исполняющий обязанности главного врача, председатель
2. Васильева Ильсияр Самигулловна – заместитель главного врача по организационно-методической работе, заместитель председателя
3. Синяшина Елена Владимировна – заместитель главного врача по профилактической медицине, член комиссии
4. Ермолаева Марина Борисовна - председатель первичной организации профсоюза, член комиссии
5. Полеха Ольга Валентиновна – начальник отдела кадров, член комиссии
6. Шиньева Елена Владимировна – главная медицинская сестра, член комиссии
7. Никулкина Елена Владимировна – юрисконсульт, секретарь

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО МЕДИЦИНСКОЙ ЭТИКИ И ДЕОНТОЛОГИИ ГБУЗ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА»

1. Общие положения

1.1. Комиссия ГБУЗ «Городская детская поликлиника» по медицинской этике и деонтологии (далее – Комиссия) создана для осуществления контроля за соблюдением медицинскими работниками норм профессиональной этики и деонтологии во взаимоотношениях с коллегами и пациентами, для рассмотрения конфликтных ситуаций, относящихся к сфере профессиональной этики.

1.2. В своей работе Комиссия руководствуется требованиями действующего законодательства в области медицинской этики и деонтологии, положениями клятвы врача, Международного кодекса медицинской этики (1983), Этического кодекса медицинской сестры России (2010), Федеральным законом от 21.11.2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Кодексом профессиональной этики врача РФ, принятым 05.10.2012 г. Первым национальным съездом врачей РФ г. Москва.

1.3. Для целей настоящего положения используются понятия:

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

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

1.5. Комиссия утверждается приказом главного врача ГБУЗ «Городская детская поликлиника» в количестве не менее 5 человек сроком на 3 года.

1.6. Председатель, заместитель председателя и секретарь комиссии назначается приказом главного врача ГБУЗ «Городская детская поликлиника». 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 работников.

2.2. Комиссия способствует гармоничному развитию отношений медицинских работников и пациентов, позволяет решать проблемные ситуации на межличностном уровне, путем разумного соглашения, не доводя их до суда.

2.3. В задачи комиссии входит:

- пропаганда и соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии и сохранение профессионального авторитета медицинских работников, а также содействие в создании

условий (законодательных и материальных), достаточных для соблюдения принципов медицинской этики;

- рассмотрение конфликтных ситуаций, относящихся к сфере профессиональной этики;
- защита прав медицинских работников и пациента, иных работников;
- действия по профилактике и разрешению этических конфликтов, пресечение неэтичного поведения, оказание консультативной помощи для обеспечения благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе.

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

3. Полномочия Комиссии

3.1. Рассмотрение поступивших в комиссию по медицинской этике и деонтологии писем и заявлений от пациентов, их представителей, а также работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника».

3.2. Изучение, обобщение и внедрение принципов Кодекса профессиональной этики и служебного поведения в ГБУЗ «Городская детская поликлиника».

3.3. Источниками информации, с которыми работает комиссия, являются: обращения граждан, обращения работников ГБУЗ «Городская детская поликлиника», средства массовой информации.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Решение текущих вопросов и оперативное управление деятельностью комиссии по медицинской этике и деонтологии осуществляет – Председатель комиссии.

4.2. Все решения комиссии по медицинской этике и деонтологии фиксируются в протоколах заседания общего собрания его членов, делопроизводство в комиссии ведется секретарем.

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

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

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

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

4.7. Решение комиссии принимается большинством голосов присутствующих членов комиссии. Решение комиссии имеет обязательную силу и утверждению главным врачом не подлежит. Копия решения комиссии вручается в течение пяти рабочих дней заявителю.

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

- в действиях медицинского работника нарушений норм профессиональной этики и деонтологии нет;

- указать медицинскому работнику на допущенное нарушение и предупредить о недопустимости впредь нарушений профессиональной этики и деонтологии;
- предложить нарушителю принести личные либо публичные извинения;
- объявить общественное порицание;
- рекомендовать главному врачу принять к нарушителю меры дисциплинарного взыскания;
- рекомендовать главному врачу применить меры финансовой демотивации (уменьшение выплат стимулирующего характера).