

**Кодекс
профессиональной медицинской и корпоративной этики
ФГБУ «ЦКБ с поликлиникой»**

1. Нормативные документы

1.1. При разработке настоящего Кодекса профессиональной медицинской и корпоративной этики ФГБУ «ЦКБ с поликлиникой» (далее – Кодекс) были использованы и учтены следующие документы:

- Конституция Российской Федерации;
- статья 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Конвенция «О защите прав человека и основных свобод»;
- Международный кодекс медицинской этики, октябрь 1949 г.;
- Устав Всемирной организации здравоохранения, 1946 г.;
- Венская декларация и Программа действий (принята 25.06.1993 Всемирной конференцией по правам человека);
- Лиссабонская декларация о правах пациента (принята 34-й Всемирной Медицинской Ассамблеей, сентябрь-октябрь 1981 г.);
- Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации (принят Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 05.10.2012).
- Кодекс врачебной этики Российской Федерации (одобрен Всероссийским Пироговским съездом врачей 07.06.1997 г.);
- Этический кодекс медицинской сестры России (принят Российской Ассоциацией медицинских сестер, 1997 г.);
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции;
- Положение об антикоррупционной комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов ФГБУ «ЦКБ с поликлиникой» (далее – учреждение);
- иные локальные нормативные акты учреждения, а также общепризнанные нравственные принципы и нормы российского общества и государства.

2. Термины, определения

В настоящем Кодексе использованы термины и определения:

ВРАЧЕБНАЯ ТАЙНА - медицинское, правовое, социально-этическое понятие, важнейший и обязательный элемент медицинской деятельности, представляющее собой сокрытие определенных сведений в отношении пациента, ставших известными при оказании медицинской помощи. Ее несоблюдение способно привести к негативным последствиям в отношении здоровья человека - конституционно охраняемой ценности, нанести непоправимый моральный и имущественный вред.

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.

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.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ - принцип, согласно которому лицо, предоставляющее профессиональные услуги, не должно нарушать прав индивида на тайну частной жизни, разглашать сведения, полученные в процессе сотрудничества. К конфиденциальной информации относятся любые сведения, доступ к которым ограничен законодательством.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих обязанностей (осуществление полномочий).

В медицине ситуация, при которой у медицинского или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского или фармацевтического работника и интересами пациента.

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА – система ценностей, регулирующая этические отношения в учреждении, которая обусловлена особенностями деятельности и целями учреждения, сложившимися стереотипами поведения, распространяемая на всех работников учреждения.

МЕДИЦИНСКАЯ ДЕОНТОЛОГИЯ – совокупность этических норм при выполнении медицинским работником своих профессиональных обязанностей, а также принципов поведения и профессиональных приемов психологического общения с обратившимися к врачу людьми.

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.

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.

СУБОРДИНАЦИЯ – следование установленным правилам взаимоотношений между лицами разного должностного уровня внутри трудового коллектива, учреждения, при выполнении профессиональной деятельности.

3. Общие положения

3.1. Настоящий Кодекс определяет основные этические принципы, нормы и правила профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения, в том числе, принцип непринятия коррупции, устанавливает основные требования к руководству и работникам учреждения по соблюдению норм этического корпоративного поведения и антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе общепризнанных международных антикоррупционных стандартов.

3.2. Целями разработки и принятия Кодекса являются:

- обеспечение высоких стандартов корпоративного поведения и репутации учреждения, признающего наивысшие морально-этические ценности и формирование антикоррупционного сознания, а также правовые основы профилактики коррупции в соответствии с требованиями антикоррупционного законодательства;

- обеспечение оказания пациентам качественной комплексной медицинской помощи на условиях партнерства и активного участия пациентов в принятии решений, касающихся здоровья и благополучия;

- формирование положительного имиджа учреждения, как в системе учреждений Главного медицинского Управления делами Президента, так и в системе здравоохранения в целом;

- создание комфортных профессиональных взаимоотношений в коллективе.

3.3. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом учреждения, обязательным для исполнения всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности.

3.4. Настоящий Кодекс не может охватить и прописать все потенциальные риски, возникающие при профессиональной деятельности работников учреждения. В случае возникновения сложных ситуаций необходимо руководствоваться принципами гуманизма, уважительного отношения к пациенту, этическими нормами, а также требованиями законодательства.

3.5. Разработка и реализация положений Кодекса относится к компетенции Антикоррупционной комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

3.6. Если настоящий Кодекс или отдельные его пункты вступят в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, то он или отдельные его пункты утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящий Кодекс необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

3.7. При необходимости осуществляется пересмотр положений настоящего Кодекса, а также внесение в него изменений и/или дополнений осуществляется в целях актуализации и совершенствования.

3.8. Настоящий Кодекс подлежит раскрытию на официальном сайте учреждения в сети «Интернет».

4. Основные принципы медицинской этики и деонтологии

Принципы медицинской этики и деонтологии предусматривают: установление доброжелательных и партнерских отношений с пациентами и их родственниками, уважительное отношение ко всем пациентам, обратившимся за медицинской помощью, а также к их родственникам и близким;

- избегание критики в присутствии пациентов действий (бездействия) своих коллег, а также медицинских работников других учреждений;

- твердое и последовательное следование тактике лечения в интересах пациента, с подробным объяснением целей, особенностей и исходов лечения;

- избегания обсуждения вопросов религиозного, националистического, сексуального характера с пациентами и их родственниками, если это не влияет на исход лечения;

- участие в консилиумах, комиссиях, консультациях, экспертизах и т.п., с пояснением своего профессионального мнения, соблюдение при проведении научных исследований с участием пациентов требований и норм, изложенных в Хельсинской декларации и стандарте надлежащей клинической практики.

5. Общие принципы и правила поведения работников

5.1. Работники учреждения должны оказывать медицинскую помощь пациентам на всех этапах на основе принципов преемственности и качества без каких-либо ограничений (по возрасту, полу, цвету кожи, религиозной принадлежности, платежеспособности, политических взглядов и другим неполитическим факторам).

5.2. Работники в отношении с коллегами обязаны:

- обеспечивать всем равные возможности проявления личности в трудовом процессе;

- уважать частную (личную) жизнь коллег, соблюдая суверенитет личности;

- проявлять уважение к квалификации и профессиональному опыту коллег, ценить их рабочее время.

5.3. Не допускается курение, использование ненормативной лексики, распитие спиртных напитков, употребление наркотических и сильнодействующих препаратов.

5.4. В связи с особенностью медицинской деятельности работники должны использовать профессиональную одежду и средства индивидуальной защиты. Недопустимо наличие на них логотипов, торговых знаков, значков сторонних учреждений и компаний.

5.5. Недопустимо использование работниками корпоративной символики, названия учреждения и своего должностного статуса в любых видах деятельности, кроме профессиональной.

6. Принципы и правила поведения врачей

6.1. В своей профессиональной деятельности врачи руководствуются принципами, изложенными в Международном кодексе медицинской этики, а именно:

- поддерживать в своей деятельности самые современные актуальные стандарты профессиональной деятельности, формулировать обоснованную позицию, повышать свой квалификационный уровень;
- уважать право пациента на принятие или отказ от лечения, а также на право выбора врача;
- исключать принятие решение под влиянием внешних факторов, личной выгоды или дискриминации;
- уважать права пациентов, мнение коллег и других специалистов в области здравоохранения;
- признавать важную роль врача в просвещении населения и общества, соблюдая осторожность при освещении и продвижении новых методов лечения в общедоступных информационных источниках; использовать в своей деятельности только достоверную информацию;
- уважать и принимать во внимание местные и национальные кодексы этики;
- при принятии решения действовать только в интересах пациента, используя все доступные ресурсы, включая научные достижения;
- в случае недостатка квалификации и компетенции обращаться к более опытным коллегам;
- в случае установления диагноза и невозможности достижения положительного результата, оказывать пациенту возможную психологическую, консультативную, паллиативную помощь;
- в тех ситуациях, когда врач выступает в интересах третьей стороны, гарантировать, что пациент полностью информирован и согласен с этим;
- исключать использование недобросовестной рекламы, саморекламы, а также порочащей информации о коллегах/медицинских организациях с целью привлечения пациентов;
- при лечении пациента совместно с коллегами соблюдать требования конфиденциальности;
- исключать пренебрежительное отношение к среднему и младшему медицинскому персоналу, ставить под сомнение их профессиональную квалификацию в присутствии пациента.

7. Принципы и правила поведения среднего и младшего медицинского персонала

7.1. Профессиональная деятельность среднего и младшего медицинского персонала является неотъемлемой частью лечебного процесса.

7.2. Квалификация и компетенции среднего и младшего медицинского персонала предполагают:

- исключение консультирования и информирования пациентов и их родственников по приему тех или иных лекарственных препаратов, или пищевых добавок, способах диагностики и лечения, а также определения прогнозов исхода лечения;

- запрет на интерпретацию и обсуждение результатов лабораторных и диагностических исследований, анализов с пациентами и/или родственниками;

- организацию своей деятельности с учетом тяжести состояния пациента, при установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам руководствоваться только медицинскими критериями, избегать дискриминации по любому признаку;

- ответы на вопросы пациентов и их родственников (в рамках своей компетенции) по соблюдению режима дня, личной гигиене, уходу за тяжелобольными, подготовке к диагностическим, лечебным процедурам и оперативным вмешательствам, психологической адаптации, использованию вспомогательных средств индивидуальной реабилитации, гимнастике, физической активности, рациональному питанию, способам выполнения рекомендаций врача;

- запрет на обсуждение с пациентом и/или его родственниками деятельности врача, принятой им врачебной тактики, возможных врачебных ошибок.

8. Принципы и правила поведения администрации и руководителей

8.1. Порядок деятельности учреждения предполагает наличие организационной структуры, использование принципа подчиненности и ответственности, а также субординации. Этическая сторона субординации в медицине предусматривает не формальное должностное соподчинение, основанное на чисто дисциплинарных требованиях, а взаимоотношения, обусловленные такими морально этическими подходами старших должностных лиц к младшим и наоборот, как доброжелательность, взаимоуважение, тактичность и чувство товарищеской взаимопомощи.

8.2. В связи с этим руководящий состав учреждения должен в своей деятельности руководствоваться следующими принципами:

- самоконтроль и уважительное отношение к подчиненным;

- последовательность и преемственность в принятии решений;

- делегирование полномочий своим доверенным лицам (в рамках полномочий), признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;

- объективная оценка профессиональной деятельности подчиненных;

- определение формы и размера поощрений или наказания (взысканий);

- избегание обсуждения достоинств и недостатков подчиненных работников в их отсутствие;

- исключение обращения для решения вопросов профессиональной деятельности к вышестоящему руководству (если иное не определено характером деятельности) без предварительного обращения к непосредственному руководству;
- исключение дискриминации в вопросах трудовой деятельности по любому признаку;
- четкое определение обязанностей и полномочий работника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- защита чести и достоинства каждого подчиненного (при отсутствии достоверных данных о его вине);
- поддержка карьерного роста работников, наставничество, привлечение к научным исследованиям.

9. Этические нормы поведения и требования к внешнему виду медицинских работников

9.1. Требования к внешнему виду сотрудника на рабочем месте:

- при исполнении служебных обязанностей опрятный вид обязателен;
- приветствуется строгий, деловой стиль: одежда должна быть выглаженной и чистой, недопустимо появление на рабочем месте в одежде и обуви, предназначенной для пляжного отдыха и занятия спортом;
- работники учреждения, не являющиеся медицинскими работниками и выполняющие административно-хозяйственные и иные функции, используют соответствующую униформу (при необходимости).

9.2. Требования к прическе, макияжу и украшениям:

- макияж и маникюр должны быть естественными, дневными;
- неуместно чрезмерное увлечение ювелирными украшениями;
- не одобряется использование косметических средств и парфюмерии с резким запахом;
- волосы работника должны быть чистыми и аккуратно причесаны, если их длина ниже плеч, то они должны быть забраны в аккуратную прическу; неуместно использование экзотических причесок;
- не одобряется использование жевательных резинок, ношение музыкальных плееров и пр.;

9.3. Требования к медицинской одежде и обуви:

- соответствие установленным эстетическим требованиям; соответствие формы одежды времени года, климатическим условиям, росту и размеру работников; соответствие покрою требованиям ее функциональности;
- медицинские работники носят медицинские халаты и медицинские брюки (или медицинский костюм), закрытую моющуюся обувь на низком каблуке или без него, носки (в любое время года);
- медицинские шапочки и маски должны использоваться персоналом во всех помещениях с асептическим режимом;

- нахождение в медицинской одежде и обуви за пределами учреждения не допускается;

- желательна обувь светлых тонов, обязательно закрытая, с фиксированной пяткой, устойчивая к мытью и дезинфекции.

9.4. Требования к бейджу:

- бейдж – элемент униформы в виде значка, наклейки, карточки, предназначенный для идентификации людей, которые не знают друг друга. Бейдж должен содержать данные, позволяющие идентифицировать лицо, которое его носит: наименование учреждения, фамилию, имя и отчество, отделение и занимаемую должность. Нахождение на рабочем месте без бейджа недопустимо.

9.5. Рабочее место работника должно быть чистым, удобным для использования. Не допускается захламленность рабочего пространства. Не рекомендуется принимать пищу на рабочем месте.

10. Конфиденциальность и предоставление информации

10.1. Особенности профессиональной деятельности работников учреждения предполагают получение большого объема персональных данных о пациентах.

10.2. В соответствии с положениями федерального законодательства за раскрытие конфиденциальной информации установлены три вида ответственности: дисциплинарная; административная и уголовная.

10.3. Учреждение несет ответственность за раскрытие персональных данных. Работники учреждения обязаны соблюдать положения о врачебной тайне, а также сохранить любую иную информацию о пациенте, ставшую известной им в процессе профессиональной деятельности.

Допускается раскрытие указанных сведений ответственными лицами в отдельных случаях, регулируемых законодательством.

10.4. Работник учреждения не имеет права передавать какую-либо информацию (коммерческую, финансовую, профессиональную, иное) представителям средств массовой информации, общественных и иных организаций, подтверждать или опровергать сведения о смерти пациентов, предоставлять фото- и видеоматериалы, по которым можно опознать пациента (пациентов).

10.5. В случае приглашения на публичные выступления работник учреждения должен уведомить руководство и предоставить информацию о приглашающей стороне; тематике выступления; наличии/отсутствии конфликта интересов (личного и/или учреждения).

10.6. При публичных выступлениях работник учреждения должен придерживаться официальной позиции учреждения, избегать вынесения личных суждений от имени учреждения.

10.7. В помещениях и на территории учреждения запрещена несанкционированная фото- и видеосъемка профессиональной деятельности работников, размещение информации в социальных сетях, передача информации в рамках недобросовестной конкуренции.

11. Конфликт интересов

11.1. Учреждение придает большое значение своевременному предупреждению и справедливому урегулированию конфликта интересов.

11.2. В своей деятельности работники должны избегать создания конфликтных ситуаций, принимать меры по разрешению возникших конфликтов, прикладывать силы к досудебному решению возможных споров.

11.3. Работник обязан раскрывать сведения о ставших ему известными фактах возникновения конфликта интересов в письменной форме и принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов.

11.4. Регулирование конфликта интересов должно максимально отвечать интересам учреждения, в равной мере обеспечивать соблюдение и охрану прав учреждения и работников, защиту имущественных интересов и деловой репутации учреждения.

11.5. Урегулирование конфликта интересов осуществляется в установленном порядке антикоррупционной комиссией по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

12. Безопасность, здоровье и окружающая среда

12.1. Деятельность учреждения осуществляется с соблюдением законодательства в области охраны труда, созданием безопасных условий труда, защите персонала от повреждающих и профессиональных факторов риска.

12.2. Приветствуется деятельность работников по формированию здорового образа жизни, профилактике инфекционных и неинфекционных заболеваний, проведению профилактических медосмотров, самоконтролю за состоянием здоровья и ответственному самолечению.

12.3. Среди приоритетов деятельности учреждения – охрана окружающей среды, экономия ресурсов (вода, электроэнергия, бумага, иное), предупреждение загрязнения среды продуктами деятельности, экологический мониторинг, поддержание растительного многообразия на территории учреждения.

13. Вопросы политики, религии и общества

13.1. В своей деятельности работники учреждения должны руководствоваться этическими принципами в отношении вопросов религии, политики, полового самоопределения, а именно:

- беспристрастное отношение к пациентам, вне зависимости от их политических, религиозных, личных взглядов;

- недопустимо проведение политической, агитационной деятельности в учреждении;

- участие в политической деятельности без указания принадлежности к учреждению.

14. Ответственность

14.1. К работникам учреждения, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами учреждения.

14.2. Нелояльное поведение, выражающееся в несоблюдении требований Кодекса, учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.