

Приложение №1 к
Приказу № 135-2
от «16» мая 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУ РО «Городская
детская поликлиника №1»
С.А. Якимушкина
«16» мая 2025г.



КОДЕКС
*профессиональной этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного учреждения Рязанской области
«Городская детская поликлиника №1»*

г. Рязань, 2025 год

ПРЕАМБУЛА

Предметом особой заботы государства и общества являются обеспечение, сохранение жизни и здоровья граждан. Полноценная охрана здоровья народа и обеспечение условий, позволяющих ему достойно существовать и развиваться, являются критериями нравственной политики государства. В осуществлении этой социальной задачи большая роль принадлежит врачу, его профессиональной деятельности и нравственной позиции.

Работа в ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» требует добросовестности, честности, доброты, терпения и проявления других высококультурных, моральных и нравственных качеств, являющихся залогом успеха.

Действия и поведение каждого работника важны для достижения высоких результатов работы. Постоянное развитие учреждения требует от каждого слаженности действий, поэтому установление общих принципов и ценностей являются необходимыми. Настоящие стандарты поведения воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должен руководствоваться каждый работник.

Настоящий Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» (далее – Кодекс, Кодекс профессиональной этики) является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения медицинских и иных работников при осуществлении ими профессиональной деятельности и исполнении должностных обязанностей.

Кодекс профессиональной этики определяет отношения между медицинскими и иными работниками в процессе исполнения ими профессиональных обязанностей, отношения между сотрудниками учреждения и обществом, между сотрудниками учреждения и пациентами, их родителями (законными представителями), и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность всех работников перед обществом за свою деятельность, служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения, уважительного отношения к работникам учреждений здравоохранения в общественном сознании.

Положения Кодекса направлены на защиту прав и законных интересов пациентов (законных представителей), обратившихся за медицинской помощью в лечебное учреждение, и работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» и подлежат исполнению всеми должностными лицами и сотрудниками учреждения.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цели Кодекса профессиональной этики.

Целями Кодекса являются:

1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;
2. Содействие укреплению авторитета учреждения.

Кодекс определяет:

- основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать работники независимо от занимаемой должности;
- этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники учреждения.

Статья 2. «Основные понятия» Кодекса

Сотрудники, работники - лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

Медицинские работники - в настоящем Кодексе в соответствии с пунктом 13 статьи 2 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ» понимается физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации по должности, включенной в номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность;

Должностные лица - лица, занимающие должности в аппарате управления лечебного Учреждения, а также руководители структурных подразделений ЛПУ.

Личная выгода - заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения, его близких родственников, супруга, супруги, усыновителя, усыновленных в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

Материальная выгода - материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником лечебного Учреждения, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации.

Конфликт интересов - противоречие между интересами Учреждения и (или) его сотрудниками и гражданами и юридическими лицами, взаимодействующими с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) лечебного учреждения и (или) сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц.

Служебная информация - любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.

Конфиденциальная информация - документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством РФ.

Близкие родственники - родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

Учреждение, ЛПУ – ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1».

Статья 3. Цель профессиональной деятельности.

Цель профессиональной деятельности медицинского работника – сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, качественное оказание всех видов диагностической, профилактической, реабилитационной и паллиативной медицинской помощи.

Цель профессиональной деятельности иных работников учреждения – выполнение работ, направленные на осуществление уставной деятельности учреждения, в том числе создание и поддержание условий, позволяющих обеспечить комфортное пребывание пациентов в учреждении, а также обеспечение соблюдения санитарно-противоэпидемических норм и т.д.

Статья 4. Принципы деятельности работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1».

1. В своей деятельности все сотрудники Учреждения руководствуются законодательством Российской Федерации (особенно, в части прав граждан на охрану здоровья, медицинскую помощь), а также принципами гуманизма и милосердия.

2. Медицинский работник несет всю полноту ответственности за свои решения и действия. В связи с этим он обязан систематически профессионально совершенствоваться, памятуя, что качество оказываемой помощи и услуг никогда не может быть выше его знаний и умений. В своей деятельности работник Учреждения должен использовать последние достижения медицинской науки, разрешенные к применению в РФ, должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию.

3. Медицинский работник должен прилагать все усилия, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью, в деле охраны здоровья граждан, обеспечению качества оказываемой им помощи на самом высоком уровне.

4. Медицинский работник обязан 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, а также иных немедицинских факторов.

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.

6. Каждый работник Учреждения, независимо от занимаемой должности, обязан добросовестно выполнять взятые на себя обязательства по отношению к учреждению, в котором он работает.

7. Моральная обязанность каждого 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.

8. Учитывая роль медицинского работника в обществе, он должен поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни.

9. В соответствии со ст. 41 Конституции РФ и иными нормативно – правовыми актами медицинская помощь в условиях Государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Городская детская поликлиника №1» оказывается бесплатно.

10. Медицинский и иной работник также обязан систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности, медосмотры (при поступлении на работу, периодические, внеочередные), обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, соблюдать требования действующего законодательства, ведомственных нормативных актов, Устава, правил внутреннего трудового распорядка и локальных нормативных актов Учреждения.

Статья 5. Недопустимые действия работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1».

1. Злоупотребление знаниями и положением работника учреждения несовместимо с его профессиональной деятельностью.

2. 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 пациентам свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб, безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;
- использовать незарегистрированное в установленном порядке медицинское оборудование или медицинские изделия;
- назначать и использовать незарегистрированные в РФ фармакологические препараты.

3. Личные предубеждения работников и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействие на диагностику и лечение пациента.
4. Сотрудник Учреждения не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием пациента или его родителя (законного представителя), заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством, взяточничеством или иными наказуемыми деяниями, в том числе коррупционной направленности.
5. Работники не должны принимать подарки от пациентов и их родителей (законных представителей), так как могут создать впечатление у других граждан, не дарящих подарков, что им оказывают меньшую заботу, уделяют меньше внимания. Правоотношения в сфере дарения регламентируются нормами действующего гражданского законодательства.
6. При выполнении должностных обязанностей медицинский и прочий персонал не должен находиться в состоянии алкогольного опьянения или под воздействием каких-либо психотропных или наркотических средств/веществ, вызывающих стойкое пристрастие к ним.

Статья 6. Профессиональная независимость.

Право и долг медицинских работников - хранить свою профессиональную независимость.

Оказывая профессиональную помощь пациенту, медицинский работник принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые необоснованные попытки давления/влияния со стороны администрации, коллег или иных лиц.

Медицинские работники должны отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству РФ, этическим принципам, профессиональному долгу, должностным обязанностям.

Участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях 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 защите.

Статья 7. Обструкционная деятельность

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников Учреждения. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника, работник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения в порядке, установленном действующим законодательством.

II. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКАМ

Статья 8. Конфликт интересов.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой

предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) указанным лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан: соблюдать интересы учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности; руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Работник учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами учреждения.

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.

В целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» в учреждении действуют соответствующие локальные нормативные акты.

Статья 9. Врачебная тайна.

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. Разглашение врачебной тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя допускается:

1) в целях проведения медицинского обследования и лечения гражданина, который в результате своего состояния не способен выразить свою волю, с учетом положений пункта 1 части 9 статьи 20 Федерального закона №323-ФЗ от 21.11.2011 г.;

2) при угрозе распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и поражений;

3) по запросу органов дознания и следствия, суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством, по запросу органов прокуратуры в связи с осуществлением ими прокурорского надзора, по запросу органа уголовно-исполнительной системы в связи с исполнением уголовного наказания и осуществлением контроля за поведением условно осужденного, осужденного, в отношении которого отбывание наказания отсрочено, и лица, освобожденного условно-досрочно;

3.1) в целях осуществления уполномоченными федеральными органами исполнительной власти контроля за исполнением лицами, признанными больными наркоманией либо потребляющими наркотические средства или психотропные вещества без назначения врача либо новые потенциально опасные психоактивные вещества, возложенной на них при назначении административного наказания судом обязанности пройти лечение от наркомании, диагностику, профилактические мероприятия и (или) медицинскую реабилитацию;

4) в случае оказания медицинской помощи несовершеннолетнему в соответствии с пунктом 2 части 2 статьи 20 указанного Федерального закона, а также несовершеннолетнему, не достигшему возраста, установленного частью 2 статьи 54 указанного Федерального закона, для информирования одного из его родителей или иного законного представителя;

5) в целях информирования органов внутренних дел о поступлении пациента, в отношении которого имеются достаточные основания полагать, что вред его здоровью причинен в результате противоправных действий;

6) в целях проведения военно-врачебной экспертизы по запросам военных комиссариатов, кадровых служб и военно-врачебных (врачебно-летных) комиссий федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых федеральным законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба;

7) в целях расследования несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, а также несчастного случая с обучающимся во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и в соответствии с частью 6 статьи 34.1 Федерального закона от 4 декабря 2007 года N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" несчастного случая с лицом, проходящим спортивную подготовку и не состоящим в трудовых отношениях с физкультурно-спортивной организацией, не осуществляющей спортивной подготовки и являющейся заказчиком услуг по спортивной подготовке, во время прохождения таким лицом спортивной подготовки в организации, осуществляющей спортивную подготовку, в том числе во время его участия в спортивных соревнованиях, предусмотренных реализуемыми программами спортивной подготовки;

8) при обмене информацией медицинскими организациями, в том числе размещенной в медицинских информационных системах, в целях оказания медицинской помощи с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных;

9) в целях осуществления учета и контроля в системе обязательного социального страхования;

10) в целях осуществления контроля качества и безопасности медицинской деятельности в соответствии с указанным Федеральным законом.

Статья 10. Основные принципы и правила служебного поведения работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1»

Сотрудники Учреждения, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения, соблюдая требования действующего законодательства;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как учреждения, так и работников;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- е) соблюдать нормы антикоррупционного законодательства (в том числе, локальные нормативные акты), служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- ж) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- з) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету учреждения;
- и) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- к) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, заместителей;
- л) соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации.

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

Работник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, помимо основных функций, призван в особенности:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции.

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

Статья 11. Этические правила служебного поведения работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1»

В служебном поведении работникам 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.

В служебном поведении работников не допустимы:

- а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубость, проявление пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

Статья 12. Внешний вид сотрудника.

Сотрудник учреждения должен выглядеть опрятно и элегантно. Одежда должна быть чистой, отутюженной и соответствовать профессиональному этикету, способствовать созданию регламентируемых законодательством условий в лечебном учреждении.

Правила (рекомендации) по одежде для медицинских и иных работников более подробно представлены соответственно в приложениях №№ 1,2.

В целях отличия работника и предупреждения нестандартных ситуаций при взаимодействии с родителями (законными представителями) детей, посетителями Учреждения работник обязан иметь на одежде бейдж с указанием Ф.И.О и занимаемой должности.

Персоналу, непосредственно оказывающему медицинскую помощь пациентам, нахождение в медицинской одежде и обуви за пределами Учреждения не допускается.

Появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения либо под воздействием психотропных или каких-либо других сильно действующих средств категорически запрещено.

Курение табака на рабочих местах и территории Учреждения не допускается.

III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ С ДЕТЬМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ).

Статья 13. Основной принцип деятельности Учреждения.

Ни один работник Учреждения не должен подвергать пациента неоправданному риску, а тем более использовать свои знания в негуманных целях. При выборе любого метода лечения медицинский работник должен руководствоваться заповедью "Не навреди!". Разрешение на медицинское вмешательство детям до 15 лет должен выразить родитель (законный представитель).

Статья 14. Уважение чести и достоинства ребенка.

Медицинский и иной работник должен уважать честь и достоинство ребенка, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким. Грубое и негуманное отношение к ребенку, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления физического или психического/психологического насилия, превосходства или выражение кому-либо из детей предпочтения или неприязни со стороны работника недопустимы.

Статья 15. Отношения с детьми и их родителями.

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с детьми и родителями (законными представителями). Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач здравоохранения по сохранению и укреплению физического и психического здоровья детей; интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей.

В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямого или косвенного воздействия на детей.

Стиль поведения сотрудников Учреждения предусматривает создание благоприятных условий для эффективного лечения, нравственного и психического покоя, уверенности пациентов в быстрейшем и полном выздоровлении (Приложение № 3).

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

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

Весь персонал Учреждения 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.

Персонал Учреждения обязан всегда находить пути к дружескому контакту с родителями (законными представителями) ребенка, не допускать небрежность и бестактность в обращении с ними.

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 в Учреждении он быстро восстановит свое здоровье.

В присутствии родителей (законных представителей) и ребенка персонал Учреждения не должен вступать в пререкания, каждый ребенок и взрослый должен быть встречен внимательно и приветливо. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой структурных подразделений учреждения, выясняются в его отсутствие.

При общении с детьми персонал не должен проявлять резкость в обращении, следует разговаривать спокойно, доброжелательно. Сдержанность и внешнее спокойствие медицинского персонала оказывают положительное воздействие на чрезмерные эмоции родителей больного ребенка. Неосторожно сказанная фраза может нанести ребенку непоправимый вред и значительно снизить эффективность всех проводимых в дальнейшем лечебных мероприятий.

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.

Весь персонал в кабинетах и коридорах должен говорить тихо, спокойно, и только о том, что имеет непосредственное отношение к работе. Чуткость, ласковый голос, доброжелательный взгляд, умение общения с ребенком - неизменные качества работников Учреждения.

IV. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ КОЛЛЕГАМИ.

Статья 16. Отношения медицинских и иных работников между собой в процессе профессиональной деятельности.

В течение всей жизни врач обязан сохранять уважение и чувство благодарности к тому, кто научил его искусству врачевания.

Медицинский работник обязан охранять честь и благородные традиции своего профессионального сообщества.

Взаимоотношения с коллегами должны строиться на взаимном уважении, доверии и направлены на соблюдение интересов пациентов.

Во взаимоотношениях с коллегами работник Учреждения 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.

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

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. Ни один работник Учреждения не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов, их родителей (законных представителей).

В трудных клинических случаях, опытные 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.

V. НЕДОПУСТИМЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ ПО ВОПРОСАМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Статья 17. Противодействие коррупции.

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; а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) указанным лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

В учреждении действует антикоррупционная политика, разработанная в соответствии с законодательством Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Этическим кодексом сотрудников, Приказа о создании этической комиссии, ведомственными и локальными нормативными актами. Антикоррупционная политика является одним из основополагающих документов Учреждения, определяющим принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства, а также разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1».

Антикоррупционная политика ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. Настоящая политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется на лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми учреждение вступает в иные договорные отношения. Антикоррупционные условия и обязательства могут закрепляться в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

Все работники ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

Главный врач ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» формирует состав этической комиссии, ответственной за организацию мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

Ряд обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- недопущение составления неофициальной отчетности;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Работнику запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Работник, в том числе обязан:

- незамедлительно уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;
- незамедлительно уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;
- передавать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации в случае, если владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов.

Должностным лицам и сотрудникам необходимо воздержаться от высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки. К таким высказываниям относятся, например,: «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские

аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что будем делать?», а также следующие темы обсуждения:

- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;
- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;
- отсутствие работы у родственников работника;
- необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.;

В качестве коррупционного поведения может также расцениваться регулярное получение подарков стоимостью менее 3000 рублей, посещение ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекала, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника.

Главный врач и работники всех подразделений ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1» независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

Лица, допустившие нарушения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации».

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 18. Ответственность за нарушение Кодекса.

В случае несоблюдения правил и процедур, установленных настоящим Кодексом, должностные лица и сотрудники несут дисциплинарную, материальную и иную предусмотренную законодательством РФ ответственность.

Работники, наделенные организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

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

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

Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется этической комиссией ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1». Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 19. Действие кодекса профессиональной этики и служебного поведения работника ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1»

Настоящий Кодекс имеет обязательную силу для всех работников государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Городская детская поликлиника №1». Во всем ином, что не предусмотрено настоящим кодексом, стороны руководствуются требованиями действующего законодательства, ведомственными и локальными нормативными актами.

Статья 20. Пересмотр и толкование кодекса профессиональной этики и служебного поведения работника ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1»

Пересмотр и толкование отдельных положений настоящего Кодекса осуществляется руководством Учреждения с учетом предложений первичной организации профсоюза работников ГБУ РО «Городская детская поликлиника №1».

Статья 22. Срок действия кодекса.

Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены. С данным Кодексом работников знакомят под роспись.

Стандарты поведения, алгоритмы действий, общения и отношений сотрудников Учреждения к детям, их родственникам, а также между сотрудниками Учреждения, требования к внешнему виду сотрудников представлены в **Приложениях к Кодексу**.

Приложение № 1.

Внешний вид медицинского работника

Элемент служебной формы	Требования	<u>Не допускается</u>
Медицинская одежда	Медицинская одежда должна быть чистой, опрятной, отутюженной. Белый халат должен иметь рукав и полы такой длины, чтобы он полностью закрывал одежду, находящуюся под ним. Медицинский халат должен иметь не глубокий вырез, длиной не короче 2 см над коленом, брюки медицинского костюма иметь длину до пятки. Медицинскую одежду необходимо застегивать на все пуговицы.	Наличие ярких вычурных элементов на рабочей одежде. Ношение медицинской одежды из прозрачных тканей. Ношение спортивных костюмов, шорт, коротких юбок, сланцев, а также иной вызывающей и легкомысленной одежды не допускается, так как противоречит нормам врачебной этики и является признаком неуважительного отношения к пациентам и коллегам.
Обувь	Наличие сменной обуви является обязательным. Обувь должна быть удобной, устойчивой к дезинфекции, прочно удерживать и закрывать стопу.	Туфли на высокой шпильке, платформе, издающие громкий звук при ходьбе.
Прическа	Волосы должны быть чистыми, уложенными в аккуратную прическу, длинные волосы должны быть собраны. При работе в режимных кабинетах волосы необходимо	Длинные распущенные волосы.

	убрать под медицинскую шапочку.	
Лицо	Макияж пастельных, неброских тонов.	Яркий вычурный макияж.
Руки	Руки должны быть чистыми, ногти острижены коротко. Использование лака для ногтей пастельных или классических тонов.	Длинные ногти, маникюр с наращиванием ногтей, яркий лак.
Украшения	Неброские традиционные украшения (у женщин – серьги, обручальное кольцо, некрупный перстень, у мужчин – обручальное кольцо, перстень с печатью).	Крупные броские украшения, многочисленные браслеты на руках.
Парфюмерия	Нейтральные запахи, легкие ненавязчивые ароматы парфюмерии.	Резкие насыщенные запахи.

Приложение № 2

Внешний вид прочих работников.

1. Внешний вид работника должен соответствовать исполняемым им должностным обязанностям и быть удобным для работы.
2. Одежда работника должна быть чистой, свежей, выглаженной, незаношенной (выглядеть новой) и исключать вызывающие детали.
3. Джинсы и одежда из джинсовой ткани классических моделей, однотонные, без стилистических элементов (крупные вышивки, бахрома, стразы, потертости, заклепки и т.п.).
4. В теплое время года допускается ношение футболок без символики.
5. В холодное время года допускается ношение теплых моделей свитеров, кофт, пуловеров и т.д. без ярких или экстравагантных элементов, отвлекающих внимание.
6. Обувь в течение всего рабочего дня должна быть чистой, ухоженной, начищенной.

Учитывая специфику работы, обязательно обувь без каблука или на низком каблуке.

7. Работники должны неукоснительно соблюдать правила личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными):

- стрижка аккуратная;
- длинные волосы (ниже плеч) должны быть заколоты;
- ногти должны быть аккуратно и коротко подстрижены;
- лак для ногтей предпочтительно выбирать спокойных тонов, избегая ярких элементов маникюра и насыщенных цветов.

8. Используемые дезодорирующие и парфюмерные средства должны иметь легкий и нейтральный запах.

9. Для дневного макияжа и маникюра применять неяркие спокойные тона.

Приложение №3

Правила общения с пациентами, их родителями (законными представителями).

1. При обращении пациента, кого-либо из его родственников или гостей к сотруднику Учреждения, сотрудник должен:
 - поднять голову навстречу собеседнику;
 - приветливо сдержанно улыбаться;
 - поддерживать «контакт глаз» с собеседником;
 - здороваться (по возможности первым).
2. Здороваться следует словами «Доброе утро» (день или вечер, в зависимости от времени суток), «Здравствуйте». Если собеседник поздоровался первым, следует повторить ту приветственную фразу, которую использовал он.

3. Сотруднику Учреждения следует с первых секунд продемонстрировать доброжелательный настрой и готовность к общению.
4. Не забудьте представиться пациенту. Будьте вежливы, обращайтесь к собеседнику на «Вы» и по имени и отчеству.
5. Внимательно слушайте.
6. Проявляйте в разговоре сочувствие, искренний интерес и участие, будьте естественны.
7. Говорите внятно, доходчиво и неторопливо.
8. Пользуйтесь исключительно положительной интонацией Вашего голоса.
9. Не раздражайтесь и не повышайте голос.
10. Не ожидайте от собеседника полного понимания Ваших слов или быстрого согласия с ними.
11. Не нагружайте собеседника слишком большим объемом информации.
12. Не требуйте быстрого запоминания имен медицинского персонала, названий предметов или лекарств.
13. Не оценивайте поведение собеседника, как личное отношение к Вам.
14. Никогда не ругайтесь и не спорьте с собеседником.
15. Не показывайте своих чувств, особенно, если расстроены.

Приложение № 4

Правила профессионального этикета

1. Придя на работу, приветствуйте своих коллег, дайте им понять, что вы рады начать с ними трудовой день, что они могут рассчитывать на вашу помощь.
2. Научитесь управлять своим поведением в любых условиях. Будьте приветливыми и вежливыми. Улыбайтесь людям. Стремитесь поддержать хорошее настроение и у себя, и у окружающих.
3. Поручения лучше давать в форме просьбы.
4. Искренне цените и хвалите достоинства других людей.
5. Не злоупотребляйте критикой, не унижайте достоинства людей, не допускайте перерастания ее в ссору.
6. Цените самостоятельных людей, избегайте навязчивых услуг.

Приложение № 5

Правила ведения телефонных переговоров

При ответе на телефонный звонок сотрудник Учреждения должен следовать следующей схеме:

1. представиться (назвать Ф.И.О. и должность), сообщить название учреждения и поинтересоваться, кто звонит;
2. выразить готовность предоставить ответы на интересующие вопросы.

При телефонном разговоре необходимо:

- говорить четко, внятно, ясно выговаривая слова;
- не следует употреблять аббревиатуры, сокращения и медицинские термины, понятный только специалистам;
- повторять четко и размеренно цифры, названия, фамилии, номера телефонов;
- транслировать доброжелательность и участие;
- недопустимы: бытовой сленг, шутки, кокетство, пререкания, споры и дерзкий тон;

- если вы не можете ответить на вопрос абонента, то следует пригласить к телефону более компетентного коллегу или предоставить абоненту номер телефона, по которому будет предоставлена информация по интересующему его вопросу.

Не стоит забывать, что при разговоре по телефону Вы представляете лечебное учреждение, что обязывает Вас быть профессионалом в общении, понимать, что пациент является главным в нашей профессии, и мы работаем для него.

Во время совещаний, конференций и других мероприятий переключайте свой сотовый телефон в беззвучный режим. Прерывание делового разговора телефонным звонком является проявлением неуважения к коллегам и проблемам Учреждения.

Если звонок крайне важен для Вас, извинитесь, спросите разрешения выйти, чтобы ответить на звонок и ответьте на звонок за пределами помещения.