

**Кодекс этики и служебного поведения
работников бюджетного учреждения здравоохранения
Вологодской области «Вологодская областная инфекционная больница»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодская областная инфекционная больница» (далее – учреждение) представляет собой систему моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения работников учреждения.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, закона Вологодской области от 09.07.2009 № 2054-ОЗ «О противодействии коррупции в Вологодской области», иных нормативных правовых актов области, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

2. Сфера действия и цели настоящего Кодекса

2.1. Гражданину Российской Федерации, который принимается на работу в бюджетное учреждение здравоохранения Вологодской области «Вологодская областная инфекционная больница» (далее – БУЗ ВО «ВОИБ», учреждение), рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей профессиональной деятельности, а каждому работнику учреждения следует принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

2.2. Настоящий Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения, уважительного отношения к работникам учреждений здравоохранения в общественном сознании.

2.3. Целями Кодекса являются:

2.3.1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

2.3.2. Содействие укреплению авторитета БУЗ ВО «ВОИБ».

2.4. Кодекс определяет:

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

3. Основные принципы и правила служебного поведения работников учреждения

3.1. Работники призваны:

3.1.1. Исполнять должностные (функциональные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения.

3.1.2. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как БУЗ ВО «ВОИБ», так и работников.

3.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения.

3.1.4. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

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

3.1.6. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений.

3.1.7. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения.

3.1.8. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами.

3.1.9. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных (функциональных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету учреждения.

3.1.10.Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

3.1.11.Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

3.1.12.Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, заместителей.

3.1.13.Соблюдать установленные в БУЗ ВО «ВОИБ» правила предоставления служебной информации.

3.2.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.

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

3.3.1.Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3.3.2.Принимать меры по предупреждению коррупции.

3.4.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.

4. Этические правила служебного поведения работников учреждения

4.1.В служебном поведении работникам учреждения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2.В служебном поведении работникам следует воздерживаться от:

4.2.1.Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка,

гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

4.2.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.

4.2.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.3. Стиль поведения работников учреждения предусматривает создание благоприятных условий для эффективного лечения, нравственного и психического покоя, уверенности пациентов в быстрейшем и полном выздоровлении.

4.3.1. В БУЗ ВО «ВОИБ» должна быть создана обстановка четкой организации работы всех служб и отделов, приветливости и доброжелательности работников.

4.3.2. Должностной обязанностью всего медицинского персонала учреждения является правильная организация и неукоснительное соблюдение лечебно-охранительного режима, так как уровень и качество лечебного процесса в значительной мере определяется не только профессиональными знаниями и навыками медицинского персонала и степени технической оснащенности учреждения, но и культурой медицинского персонала, этическим воспитанием, доброжелательным его взаимоотношением с пациентами и их родственниками, а также с коллегами по работе.

4.3.3. Медицинский персонал обязан внимательно и чутко относиться к пациентам, не допускать неуместные разговоры в их присутствии, шума в коридорах учреждения, четко соблюдать распорядок дня в отделениях учреждения.

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

4.3.5. Необходимо учитывать, что лечебный процесс в учреждении начинается уже в приемном отделении и организация его работы, определенным образом, сказывается на дальнейшем ходе лечения. Поэтому обстановка, с которой впервые сталкивается пациент и его родственники: чистота и уют в помещении, отношение, поведение и внешний вид персонала должны поддерживать в них уверенность в том, что именно в учреждении он быстро избавится от боли, восстановит свое здоровье.

Работники приемного отделения должны быть предельно вежливы и внимательны к пациентам. Отвечать на вопросы необходимо четко, достаточно громко, никогда не высказывать своего раздражения, не

переходить на крик. Необходимо быть всегда на рабочем месте, стараться не допускать скопления пациентов в ожидании приема. Четкость работы – обязательное требование для медицинского персонала.

Все должно делаться быстро, но в тоже время без лишней спешки и суеты, не в ущерб интересам пациента. В присутствии пациентов и их родственников медицинский персонал ни в коем случае не должен вступать в пререкания, каждый пациент должен быть встречен внимательно и приветливо. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой структурных подразделений учреждения, выясняются не в его присутствии. При приеме пациентов персонал не должен проявлять торопливость и резкость в обращении, с пациентами следует разговаривать спокойно.

Сдержанность и внешнее спокойствие медицинского персонала оказывают положительное воздействие на чрезмерные эмоции пациентов и их родственников.

Неосторожно сказанная фраза может нанести пациенту непоправимый вред и значительно снизить эффективность всех проводимых в дальнейшем лечебных мероприятий.

В учреждение к врачу-специалисту обращаются пациенты и / или их родственники со своими тревогами и волнениями, связанными со своим здоровьем и / или здоровьем их близких, поэтому работа врача требует большого спокойствия, всестороннего развития, клинического кругозора, от него зависит действенность всех лечебно-профилактических мероприятий.

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

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

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

Создание максимального комфорта для пациентов является одной из первоочередных задач сотрудников учреждения. Недопустимо обращаться к пациентам и их родственникам на «Ты». Обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом и пациентом, не создают

обстановки взаимного доверия и уважения. В общении друг с другом персонал также должен быть взаимно вежлив и тактичен.

Весь медицинский и обслуживающий персонал в структурных подразделениях, службах (кабинетах), отделах, а так же в помещениях пересечения (коридорах, лестничных клетках и пролетах) должен говорить тихо, вполголоса и только о том, что имеет непосредственное отношение к работе. Разбор и обмен мнениями производится не в присутствии пациента и / или его родственников.

Борьба с болью у пациента – одна из основных проблем и правильное ее разрешение имеет особое значение для всех структурных отделений. Боль при инъекциях, перевязках, инструментальных исследованиях и других манипуляциях травмирует и пугает пациента. Кроме того, процедуры, вызывающие боль, не дают той терапевтической эффективности, которую можно было бы от них ждать.

Поэтому все манипуляции (инъекции и др.) должны производиться чрезвычайно осторожно, с применением во всех возможных случаях современных способов обезболивания. Чуткость, умение общения с пациентом, чувство заботы к пациенту, сострадание к его боли – неизменные качества медицинского персонала.

Не следует забывать и о внешнем облике всех работников учреждения: аккуратность, чистота, скромность в одежде, макияже и прическах. Каждый работник на рабочем месте является представителем БУЗ ВО «ВОИБ» и должен выглядеть достойно.

5. Соблюдение настоящего Кодекса

5.1. Необходимость соблюдения настоящего Кодекса является одним из условий трудового договора с работником.

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

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

- проведении аттестаций;
- формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначении на иную должность;
- подготовке характеристики или рекомендации;
- наложении дисциплинарных взысканий.

6. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

6.1. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, несет ответственность за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

6.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные работники 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 соответствии с компетенцией);
- 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.

6.3. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса влечет применение к ним мер административной ответственности.