

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
Санкт – Петербургского государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
«Восстановительный центр детской ортопедии
и травматологии «Огонёк»**

Санкт - Петербург
2019 год

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1. Кодекс является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам СПб ГБУЗ «Восстановительный центр детской ортопедии и травматологии «Огонёк» (далее – Учреждение) при осуществлении профессиональной деятельности, независимо от занимаемой должности (профессии).

2. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности.

3. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

2. Цель Кодекса

1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

2. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

3. Основные принципы служебного поведения работников.

1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей.

2. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщать главному врачу либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять главного врача либо непосредственного руководителя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с пациентами, их родственниками, должностными лицами, коллегами и сотрудниками учреждения;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп;

- вести себя вежливого и не допускать: грубого поведения; любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- оказывать содействие, необходимую помощь, сопровождать инвалидов и других маломобильных граждан в том числе с использованием кресла - коляски, находящихся в учреждении, в соответствии с требованиями «Порядка сопровождения инвалидов и других маломобильных граждан в учреждении», информировать их о специальном оборудовании и приспособлениях для инвалидов, имеющихся в учреждении;

- оказывать инвалидам помощь, необходимую для получения в доступной для них форме информации о правилах предоставления медицинских услуг;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

- принимать (в рамках своих должностных обязанностей) меры по предупреждению коррупции в учреждении, в том числе выполнять рекомендации по противодействию коррупции;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника.

4. Соблюдение законности.

1. Работник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые и локальные акты.

2. Работник Учреждения в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов.

3. Работник Учреждения обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения о противодействии коррупции.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения

1. Работник Учреждения при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Работник Учреждения обязан уведомлять Работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является обязанностью работника.

3. Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

4. Работник обязан принимать (в рамках своих должностных обязанностей) меры по предупреждению коррупции в учреждении.

6. Обращение со служебной информацией.

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

2. Работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей и за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность.

7. Врачебная тайна.

1. Информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, составляют врачебную тайну.

Каждый пациент имеет право на сохранение сведений, составляющих врачебную тайну, и лечащий врач, равно как и другие лица, участвующие в оказании медицинской помощи, обязаны её сохранять, если законный представитель пациента до 15 лет или пациент старше 15 лет не распорядились иначе.

2. Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

- по ясно выраженному письменному согласию самого пациента или его законного представителя;

- по мотивированному требованию органов дознания, следствия, прокуратуры и суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством;

- если сохранение тайны существенным образом угрожает здоровью и жизни пациента и (или) другим лицам (инфекционные заболевания, массовые отравления и поражения);

- при наличии оснований, позволяющих полагать, что вред здоровью пациента причинен в результате противоправных действий;

- в случае привлечения к лечению других специалистов, для которых эта информация является профессионально необходимой.

3. Лечащий врач должен следить за тем, чтобы лица, принимающие участие в лечении больного, также соблюдали врачебную тайну.

4. Лица, пользующиеся правом доступа к медицинской информации, обязаны сохранять в тайне все полученные о пациенте сведения.

5. В процессе научных исследований, обучения и усовершенствования врачей должна соблюдаться врачебная тайна. Демонстрация больного возможна только с его согласия.

8. Этика поведения работников Учреждения, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения.

1. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные

ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан вести себя вежливого и не допускать: грубого поведения; любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

9. Взаимоотношения работников Учреждения.

1. В общении работнику Учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

2. В общении с другими работниками, также, как и с гражданами и пациентами, со стороны работника недопустимы:

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) пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Работники Учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами, коллегами и пациентами.

4. Взаимоотношения между работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов пациента.

5. Во взаимоотношениях с коллегами 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.

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. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

10. Взаимоотношения медицинского работника Учреждения и пациента.

1. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким.

2. 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

3. Медицинский работник должен с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время он не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи.

4. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента.

5. 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.

6. 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.

7. Медицинский работник должен принимать меры, препятствующие разглашению врачебной тайны. Разглашение медицинской тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8. Лечащий (дежурный) врач должен получить предварительное информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство при лечении пациента старше 15 лет у самого пациента. В случаях лечения несовершеннолетних пациентов до 15 лет или пациентов, признанных недееспособными в установленном законом порядке, информированное добровольное согласие дают его законные представители. При отсутствии законных представителей решение о медицинском вмешательстве, в том числе о переводе в другое медицинское учреждение принимает консилиум, а при невозможности собрать консилиум – непосредственно лечащий (дежурный) врач с последующим уведомлением должностных лиц Учреждения и законных представителей.

9. Пациент или его законный представитель имеют право отказаться от медицинского вмешательства или потребовать его прекращения за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. При отказе от медицинского вмешательства лечащий (дежурный врач) должен в доступной форме разъяснить пациенту или его законному представителю о возможных последствиях. Отказ от медицинского вмешательства с указанием возможных последствий оформляется записью в медицинской карте стационарного больного и подписывается пациентом или его законным представителем и медицинским работником.

Оказание медицинской помощи без согласия пациента или его законных представителей возможно только в случаях, установленных действующим законодательством.

10. Пациент или его законный представитель имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии здоровья. Информация состояния здоровья не может быть предоставлена пациенту или его законному представителю против их воли. В случаях неблагоприятного прогноза развития заболевания информация должна сообщаться в деликатной форме пациенту или его законному представителю.

11. Взаимоотношения педагогического работника Учреждения и пациента.

1. Педагогический работник выбирает подходящий стиль общения с пациентами, основанный на взаимном уважении.

2. Педагогический работник должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к пациенту должна быть позитивна. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания

3. Педагогический работник должен выбирать такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

4. При оценке поведения и достижений своих учеников педагогический работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

5. Педагогический работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

6. При оценке достижений учеников в баллах педагогический работник обязан стремиться к объективности и справедливости. Недопустимо занижение или завышение оценочных баллов и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

7. Педагогический работник обязан постоянно заботиться о культуре своей речи и общения.

8. Педагогическому работнику запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

9. Педагогический работник не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

10. Педагогический работник должен терпимо относиться к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать им свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

12. Внешний вид работника.

Внешний вид работника Учреждения при выполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Медицинские работники при выполнении должностных обязанностей используют медицинские халаты (костюмы), педагогические работники – классический, деловой стиль и бейджик с информацией о сотруднике, работники пищеблока и хозяйственной службы – специальную одежду.

13. Ответственность работника за нарушение Кодекса.

За нарушение положений Кодекса работник Учреждения несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Соблюдение работником Учреждения норм Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.