Приложение № 4

к приказу № 242 от 20.07.2017 года

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО:**ПредседательПервичной Профсоюзнойорганизации ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Б. Б. Децикм.п. | **УТВЕРЖДАЮ:**Главный врачГБУЗ РК«Черноморская ЦРБ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ю. Титовм.п. |

**КОДЕКС ЭТИКИ и служебного поведения**

**работникОВ государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики крым «черноморская центральная районная больница»**

1. **Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ» представляет собой систему моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения работников при осуществлении профессиональной деятельности в ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ» (далее – Учреждения).

1.2. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Нравственными критериями внутренней политики Учреждения являются полноценная охрана здоровья граждан и обеспечение условий, позволяющих им достойно существовать и развиваться. Медицинским работникам, их профессиональной деятельности и нравственной позиции принадлежит большая роль в осуществлении этой социальной задачи.

1.4. Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими работниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность.

1. **Сфера действия и цели настоящего Кодекса**

2.1. Гражданину Российской Федерации, который принимается на работу в ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ», рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности, а каждому сотруднику 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.

 Главная цель профессиональной деятельности медицинского работника – сохранение жизни человека, профилактика заболеваний и восстановление здоровья, а также уменьшение страданий при неизлечимости заболеваниях. Свои обязанности медицинские работники выполняют, руководствуясь принципами гуманизма и милосердия.

 «Медицинский работник», в соответствии с пунктом 13 статьи 2 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ», - это специалист, имеющий высшее и (или) среднее специальное медицинское образование, работающий в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

2.3. Целями Кодекса являются:

2.3.1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ» для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

2.3.2. Содействие укреплению авторитета учреждения.

2.4. Кодекс определяет:

- основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать сотрудники больницы, независимо от занимаемой должности;

- этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности сотрудники;

- поведение работников при осуществлении профессиональной деятельности.

**3. Основные принципы и правила служебного поведения работников ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ»:**

3.1. Работники призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

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 беспристрастность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

и) 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;

к) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

л) 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;

м) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, заместителей;

н) соблюдать установленные в учреждении 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:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) 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**

**ГБУЗ РК «Черноморская ЦРБ»**

4.1. В служебном поведении сотрудникам 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:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

В больнице должна быть создана обстановка четкой организации работы всех служб и кабинетов, приветливости и доброжелательности работников.

Должностной обязанностью всего медицинского персонала учреждения является правильная организация и непременное соблюдение лечебно- охранительного режима, т.к. 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 больными и их родственниками, а также с коллегами по работе.

Медицинский персонал 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.

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

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.

Врач на приеме должен выслушивать пациентов спокойно и терпеливо, при разговоре недопустимо не отрывать глаз от амбулаторной карты, углубившись в чтение записей. После осмотра пациента 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 больных является одной из первоочередных задач работников учреждения. Недопустимо обращаться к пациентам на «Ты». Обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом и пациентами, не создают обстановки взаимного доверия и уважения.

Весь медицинский и обслуживающий персонал в кабинетах и коридорах должен говорить тихо, вполголоса и только о том, что имеет непосредственное отношение к работе. Разбор и обмен мнениями производится не в присутствии больных.

Не следует забывать и о внешнем облике всех работников учреждения: аккуратность, чистота, неприемлемость экстравагантных нарядов и причесок. Каждый сотрудник на рабочем месте является представителем учреждения и должен выглядеть достойно.

К каждому больному, проходящему лечение на дому или в поликлинике, требуется вдумчивый и внимательный подход. Никакой перегрузкой не может быть оправдано такое поведение, когда врач при посещении больного на дому не снимает верхней одежды, не моет руки или в резкой форме выражает свое неудовольствие по поводу, по его мнению, необоснованного вызова.

При обслуживании больного на дому врач должен подробно разъяснить в доступной для него форме правила ухода, значение сделанных медицинских назначений, необходимость соблюдения определенного режима и правил личной гигиены и профилактики.

**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 и квалификационных экзаменов;
* формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности;
* назначении на иную должность;
* подготовке характеристики или рекомендации;
* наложении дисциплинарных взысканий.

**6. Медицинская 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 медицинской тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить медицинскую тайну. Разглашение медицинской тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

**7. Взаимоотношения между коллегами**

 Взаимоотношения между медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов пациента. Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания. Моральное право руководства другими медицинскими работниками 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. Медицинский работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

**8. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

8.1. Ответственность работников, наделенных организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, 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.

8.2. 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 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.

8.3. Нарушение работниками положений Кодекса влечет применение к нему мер юридической ответственности.