

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ПОЛИКЛИНИКА № 46 Г. УФА

ПРИКАЗ

«04» 10 2022 г.

№ 249-04

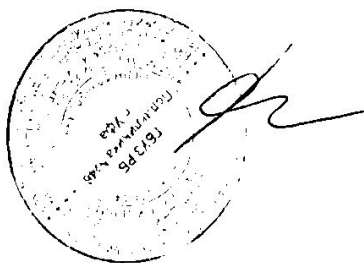
«Об утверждении Кодекса
профессиональной медицинской
и корпоративной этики
в ГБУЗ РБ Поликлиника № 46 г. Уфа»

В соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в целях развития единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержания в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие прилагаемый Кодекс профессиональной медицинской и корпоративной этики ГБУЗ РБ Поликлиника № 46 г. Уфа (далее по тексту - Кодекс);
2. Заведующему отделом кадров:
 - 2.1 довести прилагаемый Кодекс до сведения всех сотрудников поликлиники под роспись, обеспечить контроль за его исполнение;
 - 2.2 ввести в раздел общее положение функциональных обязанностей запись о неукоснительном исполнении Кодекса;
3. Всем сотрудникам ГБУЗ РБ Поликлиника № 46 г. Уфа обеспечить неукоснительное исполнение Кодекса;
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Кокина Н.В

Приложение к Приказу № 147-с/п от 24.10.2021

**КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
МЕДИЦИНСКОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ГБУЗ РБ Поликлиника № 46 г. Уфа**

Содержание:

1. Нормативные документы.
2. Термины, определения, сокращения. ,
3. Общие положения.
4. Основные принципы медицинской этики и дсонтологии.
5. Общие принципы и правила поведения работников.
- 5.1. Принципы и правила поведения врачебного персонала.
- 5.2. Принципы и правила поведения среднего медицинского персонала.
- 5.3. Администрации и руководителей структурных подразделений.
6. Конфиденциальность и предоставление информации.
7. Конфликт интересов и деятельность персонала вне медицинской организации.
8. Безопасность, здоровье и окружающая среда.
9. Вопросы политики, религии и общества.
10. Заключительные положения.

1. Нормативные документы.

При разработке данного документа были использованы и применены положения следующих документов:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ « Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Международный кодекс медицинской этики 1949 г. (с поправками 1968, 1983 и 2006 гг.);
- Кодекс врачебной этики Российской Федерации, одобренный Всероссийским Пироговским Съездом врачей 7 июня 1997 года;
- Этический кодекс медицинской сестры России, принятый Российской Ассоциацией медицинских сестер в 1997 году.

2. Термины, определения.

В настоящем положении использованы термины и определения:

ВРАЧЕБНАЯ ТАЙНА - медицинское, правовое, социально-этическое понятие, представляющее собой запрет медицинскому работнику сообщать третьим лицам информацию о состоянии здоровья пациента, диагнозе, результатах обследования, самом факте обращения за медицинской помощью и сведения о личной жизни, полученные при обследовании и лечении. Запрет распространяется также на всех лиц, которым эта информация стала известна в случаях , предусмотренных законодательством.

ГАРАНТИЯ ПРАВ ПАЦИЕНТА - предусмотренное законом, иным правовым актом или договором обязательство по выполнению содержащихся в них норм и положений, обеспечивающих реализацию прав пациента при предоставлении медицинских и сервисных услуг.

КАЧЕСТВО МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ - совокупность характеристик, отражающих своевременность оказания медицинской помощи , правильность выбора

методов профилактики, диагностики , лечения и реабилитации при оказании медицинской помощи , степень достижения запланированного результата.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ-принцип , согласно которому лицо, предоставляющее профессиональные услуги, не должно нарушать прав индивида на тайну частной жизни, то есть не должно разглашать сведения, полученные в процессе сотрудничества.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ - (в медицине) ситуация , при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной

заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА - это система ценностей, регулирующая этические отношения данной организации, которая обусловлена особенностями деятельности и целями данной организации, а также сложившимися стереотипами поведения в данной организации и которая распространяемые на всех работников медицинской организации.

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

МЕДИЦИНСКАЯ ЭТИКА - совокупность нравственных норм профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников, предусматривающая взаимоотношения с пациентом, медицинскими и фармацевтическими работниками между собой, с родственниками пациента, здоровыми людьми.

ПРАВА ПАЦИЕНТА - специфические права, производные от общих гражданских, политических, экономических, социальных прав человека и реализуемые при получении медицинской помощи и связанных с ней услуг или в связи с любым медицинским воздействием, при выполнении профессиональной деятельности.

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

3. Общие положения

ГБУЗ РБ Поликлиника № 46 г. Уфа – медицинская организация, оказывающая первичную медико-санитарную помощь, специализированную медицинскую помощь прикрепленному населению Кировского района г. Уфы

Деятельность ГБУЗ РБ Поликлиника № 46 г. Уфа направлена на обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи взрослому населению.

Достижение поставленных целей невозможно без соблюдения правил профессиональной деятельности, а также норм медицинской этики и деонтологии.

Целью разработки и принятия Кодекса являются:

- обеспечение оказания пациентам качественной и безопасной медицинской помощи на условиях партнерства и активного участия пациентов в принятии решений, касающихся здоровья и благополучия;
- формирование положительного имиджа организации в системе здравоохранения в целом;
- создание зрелой корпоративной культуры.

Кодекс является сводом принципов саморегулирования деятельности организации, включающих корпоративную культуру, осознанно разделяемых в коллективе ценностей и норм этики.

Кодекс не охватывает все потенциальные риски, возникающие при профессиональной деятельности работников организации, но в случае возникновения сложных ситуаций регламентирует руководствоваться принципами гуманизма, уважительного отношения к пациенту, этическими нормами, а также требованиями законодательства.

Настоящий Кодекс распространяется на всех работников ГБУЗ РБ Поликлиники № 46 г. Уфа, является составной частью трудового договора работников и выполняется с момента подтверждения ими факта ознакомления.

4. Основные принципы медицинской этики и деонтологии.

Принципы медицинской этики и деонтологии предусматривают:

- установление доброжелательных и партнерских отношений с пациентами и их родственниками, независимо от ответной реакции;
- уважительное отношение ко всем пациентам, обратившимся за медицинской помощью, а также к их родственникам и близким; избегание критики в присутствии пациентов действий (бездействий) своих коллег, а также медицинских работников других учреждений;
- твердое и последовательное следование профилактики и лечения в интересах пациента, с подробным объяснением целей, особенностей и исходов лечения; избегания обсуждения вопросов религиозного, националистического, сексуального характера с пациентами и их родственниками, если это не влияет на исход лечения;
- участие в консилиумах, комиссиях, консультациях, экспертизах и т.п., с пояснением своего профессионального мнения, а в случаях давления на него - обращение к общественной и юридической защите;
- установление этических норм и правил служебного поведения работников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие в укреплении авторитета работника, повышение доверия граждан к учреждению, обеспечение единой правдиво-нормативной основы поведения работников;
- знание и соблюдение работником кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и его служебного поведения;
- учитывая роль сотрудника учреждения в обществе он поддерживает и принимает участие в общественных мероприятиях, особенно по пропаганде здорового образа жизни.

Нарушение общепринятых норм медицинской этики и деонтологии влечет за собой административную и гражданско-правовую ответственность.

В отдельных случаях унижение чести и достоинства личности пациента, его родственников или коллеги, выраженное в форме оскорбления, преследуется Уголовным кодексом Российской Федерации.

5. Общие принципы и правила поведения работников.

Работники организации должны оказывать медицинскую помощь

пациентам на всех этапах на основе принципов преемственности и качества без каких-либо ограничений (по возрасту, полу, цвету кожи, религиозной принадлежности, платежеспособности, политических взглядов и другим социальным факторам).

Работники в отношении с коллегами считают себя обязанными:

- обеспечивать всем равные возможности проявления личности в трудовом процессе;
- уважать частную (личную) жизнь коллег, соблюдая суверенитет личности;
- проявлять уважение к квалификации и профессиональному опыту коллег, ценить их рабочее время, быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к знанию и опыту коллег, а также быть готовым бескорыстно передавать им свой опыт и знания;
- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения.

Работники организации следуют правилам внутреннего распорядка, а также требованиям федерального законодательства в отношении курения, использования ненормативной лексики, распития спиртных напитков, употребления наркотических и сильнодействующих препаратов.

В связи с особенностью медицинской деятельности работники должны использовать профессиональную одежду и средства индивидуальной защиты, обращая внимание на недопустимость наличия на них логотипов, торговых знаков, значков сторонних учреждений, компаний.

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

5.1. Принципы и правила поведения врачебного персонала.

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

- поддерживать в своей деятельности самые современные актуальные стандарты профессиональной деятельности, формулировать обоснованную позицию, повышать свой квалификационный уровень;
- уважать право пациента на принятие или отказ от лечения, а также на право выбора врача;
- исключать принятие решения под влиянием внешних факторов, личной выгоды или дискриминации; в случае возникновения профессионального конфликта и невозможности его разрешения, обращаться в комитет по этике или профессиональные организации;
- уважать права пациентов, мнение коллег и других специалистов в области здравоохранения;
- признавать важную роль врача в просвещении населения и общества, соблюдая осторожность при освещении и продвижении новых методов лечения в общедоступных информационных источниках;
- использовать в своей деятельности только достоверную информацию;
- уважать и принимать во внимание местные и национальные кодексы этики;

- при принятии решения действовать только в интересах пациента, используя все доступные ресурсы, включая научные достижения;
- в случае недостатка квалификации и компетенции обращаться к более опытным коллегам;
- в случае установления диагноза и невозможности достижения положительного результата, оказывать пациенту возможную психологическую, консультативную, паллиативную помощь;
- исключать использование недобросовестной рекламы, саморекламы, а также порочащей информации о коллегах/медицинских организациях с целью привлечения пациентов;
- при лечении пациента совместно с коллегами соблюдать требования конфиденциальности;
- исключать пренебрежительное отношение к среднему и младшему медицинскому персоналу, ставить под сомнение их профессиональную квалификацию в присутствии пациента.

5.2. Принципы и правила поведения среднего и младшего медицинского персонала

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

Квалификация и компетенции среднего и младшего медицинского персонала предполагают следующие действия:

- исключение консультирования и информирования пациентов и их родственников по приему тех или иных лекарственных препаратов, или пищевых добавок, способах диагностики и лечения, выбору лечебной медицинской организации или врача, а также определения прогнозов исхода лечения;
- запрет на интерпретацию и обсуждение результатов лабораторных и диагностических исследований, анализов с пациентами и / или родственниками;
- организация своей деятельности с учетом тяжести состояния пациента, при установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам необходимо руководствоваться только медицинскими критериями, избегать дискриминации по любому признаку;
- ответы на вопросы пациентов и их родственников (в рамках своей компетенции) по соблюдению режима дня, личной гигиене, ухода за тяжелобольными, подготовке к диагностическим, лечебным процедурам и оперативным вмешательствам, психологической адаптации, использованию вспомогательных средств индивидуальной реабилитации, гимнастике, физической активности, рациональному питанию, способам выполнения рекомендаций врача;
- запрет на обсуждение с пациентом и/или его родственниками деятельности врача, принятой им врачебной тактики, возможных врачебных ошибок.

5.3. Администрация и руководителей структурных подразделений.

Порядок деятельности организации предполагает наличие

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

В своей деятельности руководители подразделений всех уровней должны не только выполнять функции организаторов здравоохранения.

В связи с этим руководящий состав организации должен в своей деятельности руководствоваться следующими принципами:

- самоконтроль и уважительное отношение к подчиненным;
- последовательность и преемственность в принятии решений;
- делегирование полномочий своим доверенным лицам (в рамках полномочий),
- признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;
- объективная оценка профессиональной деятельности подчиненных;
- определение формы и размера поощрений или наказания (взысканий);
- избегание обсуждения достоинств и недостатков подчиненных в их отсутствие;
- исключение обращения для решения вопросов профессиональной деятельности к вышестоящему руководству (если иное не определено характером деятельности) без предварительного обращения к непосредственному руководству;
- исключение дискриминации в вопросах трудовой деятельности по любому признаку;
- четкое определение обязанностей и полномочий работника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- защита чести и достоинства каждого подчиненного (при отсутствии достоверных данных о его вине);
- поддержка карьерного роста работников, непрерывного медицинского образования, наставничество, участие в научных конференциях, семинарах.

6. Конфиденциальность и предоставление информации.

Особенности профессиональной деятельности персонала предполагают получение большого объема персональных данных о пациентах. В соответствии с положениями федерального законодательства за раскрытие конфиденциальной информации установлены три вида ответственности: дисциплинарная; административная и уголовная.

ГБУЗ РБ Поликлиника № 46 г. Уфа несет ответственность за раскрытие персональных данных, как перед пациентом, так и в пределах и на условиях законодательства.

Работники организации обязаны соблюдать положения о врачебной тайне, а также сохранить любую иную информацию о пациенте, ставшую известной им в процессе профессиональной деятельности.

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

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

При обращении к работнику представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций работник по согласованию с руководством, в рамках своей компетенции может:

- предоставить теоретическую информацию по тому или иному заболеванию;
- проинформировать о положениях нормативно-правовых документов в сфере здравоохранения и порядке их применения на практике;
- проинформировать о существующих организациях, медицинских организациях, технологиях лечения;

В случае приглашения на публичные выступления работник организации должен уведомить руководство организации, в лице уполномоченных лиц, и предоставить информацию о:

- приглашающей стороне;
- тематике выступления;
- наличии / отсутствии конфликта интересов (личного и / или учреждения).

При публичных выступлениях работник организации должен придерживаться официальной позиции организации, избегать выснесения личных суждений от имени организации.

В помещениях и на территории организации запрещена фото- и видеосъемка

профессиональной деятельности работников (за исключением контрольных и образовательных функций), размещение информации в социальных сетях, передача информации в рамках недобросовестной конкуренции.

7. Конфликт интересов и деятельность персонала вне медицинской организации.

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

Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов организации. Значимым является превентивное уведомление о возникающем конфликте интересов.

Конфликт интересов, возникающий в процессе профессиональной деятельности, должен быть решен в рамках действующего законодательства.

Любая профессиональная деятельность вне организации должна быть

согласована с руководством и не противоречить позиции организации.

8. Безопасность, здоровье и окружающая среда.

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

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

Среди приоритетов деятельности организации - охрана окружающей среды, экономия ресурсов (вода, электроэнергия, бумага, иное), предупреждение загрязнения среды продуктами деятельности организации, экологический мониторинг, поддержание требований безопасности среды.

9. Вопросы политики, религии и общества.

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

- беспристрастное отношение к пациентам, вне зависимости от их политических, религиозных, личных взглядов;
- недопустимо проведение политической, агитационной деятельности в организации;
- участие в политической деятельности возможно без указания принадлежности к организации;
- запрет на использование в вышеперечисленных целях отношений, возникающих с прикрепленным контингентом в процессе профессиональной деятельности;

10. Заключительные положения.

Настоящий Кодекс является локальным нормативным документом организации, обязательным для исполнения всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности.

Несоблюдение работником одного или нескольких положений Кодекса, может привести к утрате положительной репутации и доверия со стороны организации, а также является основанием для сомнений в его лояльности к организации.

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

Администрация организации оставляет за собой право при предоставлении характеристики или рекомендации в отношении работника отражать в них факты несоблюдения требований положений Кодекса.