

**Бюджетное учреждение здравоохранения Орловской области
«Орловский областной врачебно-физкультурный диспансер»**

П Р И К А З

« _ » _____ 20 _ г.

№ _____

**«Об утверждении Кодекса
профессиональной медицинской
и корпоративной этики»**

В соответствии с требованиями пункта 1 статьи 73 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан 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 бюджетного учреждения здравоохранения Орловской области «Орловский областной врачебно-физкультурный диспансер» (далее по тексту – Кодекс).
2. Заместителю главного врача по лечебной работе довести прилагаемый кодекс до сведения всех подчиненных структурных подразделений и обеспечить его неукоснительное исполнение.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач

В. И. Байраков

Приложение к приказу
№ _____ от _____
«Об утверждении Кодекса
профессиональной медицинской
и корпоративной этики»

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ
И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**
бюджетного учреждения здравоохранения Орловской области «Орловский
областной врачебно-физкультурный диспансер»

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Нормативные документы.
2. Термины, определения, сокращения.
3. Основные принципы медицинской этики и деонтологии.
4. Общие принципы и правила поведения работников.
- 4.1. Принципы и правила поведения врачебного персонала.
- 4.2. Принципы и правила поведения среднего медицинского персонала.
- 4.3. Администрации и руководителей структурных подразделений.
5. Конфиденциальность и предоставление информации.
6. Конфликт интересов и деятельность персонала вне медицинской организации.
7. Безопасность, здоровья и окружающая среда.
8. 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. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Конвенция от 4 ноября 1950 года «О защите прав человека и основных свобод»;
- Международный кодекс медицинской этике 1949 г, (с поправками 1968. 1983 и 2006гг.);
- Устав Всемирной организации здравоохранения, принятый 22 июля 1946 года;
- Венская декларация и Программа действий, принятая на Всемирной конференции по правам человека 25 июня 1993 года;
- Лиссабонская декларация о правах пациента, принятая 34-й Всемирной Медицинской Ассамблеей в сентябре-октябре 1981 года;
- 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;
- Этический кодекс российского фармацевта, принятый Российской фармацевтической ассоциацией в 1995 году;
- Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации, принятый Первым национальным съездом врачей Российской Федерации (г. Москва, 5 октября 2012 г.).

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.

Целью разработки и принятия Кодекса являются:

- обеспечение оказания пациентам качественной комплексной 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 комфортных профессиональных взаимоотношений в коллективе.

Кодекс является сводом принципов саморегулирования деятельности

организации, включающих корпоративную культуру, осознанно разделяемых в коллективе ценностей и норм этики.

Кодекс не может охватить и прописать все потенциальные риски, возникающие при профессиональной деятельности работников медицинской организации. В случае возникновения сложных ситуаций необходимо руководствоваться принципами гуманизма, уважительного отношения к пациенту, этическими нормами, а также требованиями законодательства.

3. 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 (бездействия) своих коллег, а также медицинских работников других учреждений;
- твердое и последовательное следование тактике 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;

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.

4. 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 неполитическим 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.

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.

4.1. 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;
- 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;
- 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 тех ситуациях, когда врач выступает в интересах третьей стороны, гарантировать, что пациент полностью информирован и согласен с этим;
- 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.

4.2. 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:

- запрет на интерпретацию и обсуждение результатов лабораторных и диагностических исследований, анализов с пациентами и/или родственниками;

- ответы на вопросы пациентов и их родственников (в рамках своей компетенции) по 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.

4.3. Администрации 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, наставничество, привлечение к научным исследованиям.

5. 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.

Бюджетное учреждение Орловской области «Орловский областной лечебно-физкультурный диспансер» 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 смерти 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 вышестоящих 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;

- наличие/отсутствии конфликта интересов (личного и/или учреждения).

При публичных выступлениях работник организации должен придерживаться официальной позиции организации, избегать вынесения 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.

6. 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.

7. 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 растительного многообразия на территории учреждения.

8. 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 вышестоящие 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.