Согласовано
Председателю профкома
ГКП на ПХВ «Областная
многопрофильная больница
управления здравоохранения
акимата Жамбылской области
Г.Р.Туребекова _____
«01» 05 2024г.

Утверждаю
Главный врач ГКП на ПХВ
«Областная многопрофильная
больница управления
здравоохранения акимата
Жамбылской области
М.С.Джуманкулов
«01» 05 2024г.

ГКП НА ПХВ «ОБЛАСТНАЯ МНОГОПРОФИЛЬНАЯ БОЛЬНИЦА
УПРАВЛЕНИЯ ЗДРАВООХРАЕНИЯ АКИМАТА
ЖАМБЫЛСКОЙ ОБЛАСТИ

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

Разработал: Руководитель службы управления персоналом А.А.Смайлова

Проверено
Заместитель главного врача
по медицинской части _____ Г.К.Казангапова
«05» январь 2024г.

Заместитель главного врача
по контролю качества медицинских услуг _____ Г.К.Адамбаева
«05» январь 2024г.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Настоящий Кодекс деловой этики ГКП на ПХВ «Жамбылская областная многопрофильная больница УЗА ЖО» (далее – ЖОМБ) (далее – Кодекс) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами ГКП на ПХВ «ЖОМБ», и представляет собой свод правил и принципов.

2. Кодекс является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия ЖОМБ, а также со всеми заинтересованными лицами, этические нормы корпоративных отношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность ЖОМБ и его работников.

3. Положения Кодекса распространяются на Должностные лица и на всех Работников ЖОМБ вне зависимости от занимаемой должности.

4. Исполнительный орган ЖОМБ несет ответственность за создание условий открытости и ответственности, в которой Работники ЖОМБ и его организации воздерживаются и активно реагируют от совершения незаконных действий.

5. Первейшей обязанностью каждого Работника ЖОМБ и его организации является следование этическим нормам, установленным в ЖОМБ , и соблюдение моральных норм.

6. Для поддержания этических норм на должном уровне Работники берут на себя ответственность за их соблюдение в ЖОМБ и установление самых высоких стандартов для самих себя.

7. **Целью Кодекса является:**

1) закрепление основополагающих ценностей, принципов и правил, которыми руководствуются все Должностные лица и Работники ЖОМБ в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

2) развитие единой Корпоративной культуры в ЖОМБ, основанной на высоких этических стандартах поведения для поддержания в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

3) единообразное понимание и исполнение норм Кодекса всеми Работниками ЖОМБ вне зависимости от занимаемой должности;

4) содействие повышению эффективности механизмов корпоративного управления ЖОМБ и его успешному взаимодействию с Заинтересованными лицами;

5) повышение и сохранение доверия к ЖОМБ со стороны государства и делового сообщества путем применения лучшей практики делового поведения.

8. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами ЖОМБ и отражает деятельность Должностных лиц и Работников ЖОМБ в части соблюдения норм и принципов деловой этики и делового поведения.

9. Перечень указанных в Кодексе норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменён или дополнен руководителем ЖОМБ в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

10. Все Должностные лица, Работники и партнеры ЖОМБ имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной или культурной принадлежности. Дискриминация и притеснение любого рода противоречат данному Кодексу и составляют неприемлемое поведение. Если будет установлено, что какое-либо Должностное лицо или Работник притесняет или относится с пристрастием к партнеру или другому Работнику, то в отношении него ЖОМБ будут приняты меры дисциплинарного воздействия.

11. ЖОМБ ценит в своих Работниках и их работе:

1) ориентированность на достижение стратегических целей ЖОМБ ;
2) профессионализм и стремление к повышению своего профессионального уровня;
3) инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
4) дисциплинированность и ответственность;
5) взаимную поддержку между Работниками;
6) оказание содействия молодым специалистам ЖОМБ.

12. Деятельность ЖОМБ основана на отношениях ЖОМБ и всех Заинтересованных лиц, которые построены на соблюдении требований Деловой этики и правил поведения. Соблюдение взаимных обязательств - необходимое условие конструктивной работы.

13. В Кодексе используются следующие понятия и термины:

Учредитель – Управление здравоохранения

Наблюдательный совет – Коллегиальный орган управления ЖОМБ;

Правление – Исполнительный орган ЖОМБ;

Деловая этика - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности ЖОМБ, его Должностные лица и Работники;

Должностное лицо - Член Наблюдательного Совета и/или Правления ЖОМБ;

Заинтересованное лицо – это физическое или юридическое лицо, с которым ЖОМБ вступил или намерен вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с ЖОМБ и его филиалами;

Законодательство - совокупность действующих нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

Конфликт интересов – в целях применения норм настоящего Кодекса под конфликтом интересов признается ситуация, при которой происходит столкновение личных интересов Работника ЖОМБ и его обязанностей по отношению к ЖОМБ и в которой личная заинтересованность Работника ЖОМБ влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

Корпоративная культура - специфические для ЖОМБ ценности и принципы, этические нормы деловых взаимоотношений, нормы поведения;

Корпоративный конфликт - разногласие или спор, которые возникли между Учредителем и органами управления ЖОМБ либо разногласие или спор между органами управления ЖОМБ, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- нарушение норм действующего законодательства Республики Казахстан, Устава или внутренних документов ЖОМБ, прав Учредителя;
- иски к ЖОМБ, органу управления ЖОМБ или по существу принимаемых ими решений.

Омбудсмен – лицо, способствующее внедрению, соблюдению и разъяснению в ЖОМБ деловой этики, а также выявлению нарушений норм законодательства и внутренних документов ЖОМБ. Омбудсмен назначается решением Наблюдательного совета;

Социальная ответственность - выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам ЖОМБ, государства и общества;

Работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с ЖОМБ и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

Урегулирование корпоративных конфликтов - осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или разрешение корпоративных конфликтов.

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

14. ЖОМБ принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с Учредителем, государственными органами, Должностными лицами и Работниками ЖОМБ, партнерами, другими Заинтересованными лицами и обществом в целом, как для принятия стратегически важных корпоративных решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются Должностные лица и Работники ЖОМБ.

15. **Основополагающими корпоративными ценностями**, на основе которых формируется деятельность ЖОМБ, являются порядочность, надежность и профессионализм его работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом.

16. **Основополагающие корпоративные принципы** ЖОМБ:

1) **Компетентность и профессионализм** - Работники ЖОМБ должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. ЖОМБ создает для своих Работников условия для повышения уровня профессиональных знаний и навыков, реализации профессиональных, творческих способностей, развития потенциала и возможности карьерного роста.

2) **Патриотизм** - возложенное на ЖОМБ высокое доверие со стороны государства и его Социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию системы здравоохранения.

3) **Прозрачность** - ЖОМБ стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о ЖОМБ, его достижениях и результатах деятельности. ЖОМБ стремится честно, своевременно информировать Учредителя и партнеров о состоянии дел, повышать прозрачность и доступность информации на основе улучшения качества отчетности и учета в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В тоже время, ЖОМБ следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и служебную тайны.

4) **Ответственность и добросовестность** - ЖОМБ ответственно и добросовестно относится к взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорных отношений, обычаям делового оборота и морально-нравственным принципам. ЖОМБ осознает свою Социальную ответственность перед государством и обществом.

5) **Честность и порядочность** - основа деятельности ЖОМБ и его деловой репутации. ЖОМБ не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления - не совместимы со статусом Должностного лица, Работника ЖОМБ.

6) **Уважение личности** - основной принцип, которым должны руководствоваться Должностное лицо и Работник ЖОМБ, независимо от его должности, места работы, выполняемых служебных и трудовых обязанностей. Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно в равной мере как для Должностных лиц в отношении Работников, так и для Работников в отношении Должностных лиц.

ГЛАВА 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

3.1. Должностные лица и работники ЖОМБ

17. Должностные лица и Работники ЖОМБ должны:

1) уважительно относиться к государственным символам Республики Казахстан и к корпоративной символике ЖОМБ;

2) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к

государственному языку и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;

3) прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу ЖОМБ, рационально и эффективно использовать его;

4) своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе;

5) быть вежливыми и корректными;

6) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

7) оказывать поддержку и помощь коллегам;

8) быть внимательными к чужому мнению;

9) обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;

10) не скрывать/признавать свои ошибки;

11) вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение Конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других;

12) не допускать высказываний личного субъективного мнения относительно других Работников и не давать личностные оценки правильности или неправильности действий других Работников;

13) своевременно предоставлять друг другу достоверную информацию, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом требований внутренних документов ЖОМБ;

14) не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени ЖОМБ без прямо предоставленных полномочий или прямого поручения Должностных лиц ЖОМБ;

15) проявлять уважение и бережно относится к окружающей среде;

16) внимательно изучить, понять и добросовестно следовать требованиям Кодекса;

17) нести ответственность за принятые на себя обязательства;

18) при исполнении должностных обязанностей руководствоваться интересами ЖОМБ, а не личными отношениями или персональной выгодой;

19) оказывать содействие при проведении расследований по вопросам нарушения принципов деловой этики и правил поведения;

20) поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, а также хранить все рабочие материалы в надлежащем состоянии.

18. Должностные лица ЖОМБ также обязаны:

1) принимать управленческие решения на принципах прозрачности и беспристрастности с учетом основополагающих ценностей и принципов Кодекса;

2) нести предусмотренную действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними документами ЖОМБ ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними;

3) личным примером показывать приверженность требованиям Кодекса и поощрять их соблюдение;

4) уделять время созданию корпоративного духа среди подчиненных, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами ЖОМБ;

5) ставить четкие задачи Работникам и при необходимости сопровождающиеся максимально точными инструкциями;

6) обеспечить открытый и постоянный доступ к информации, необходимой Работникам для выполнения своей работы;

7) консультировать и наставлять Работников;

8) не допускать принижения статуса Работника ЖОМБ ни при каких условиях.

19. Должностные лица и Работники ЖОМБ за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

1) вознаграждение от юридических и физических лиц в виде денег, услуг и в иных формах;

2) подарки или услуги от юридических и физических лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

20. Правление ЖОМБ должно создавать такие условия работы в ЖОМБ, которая исключает агрессию, дискриминацию, запугивание и устрашение. Любой Работник, столкнувшийся с подобным явлением, имеет право сообщить об этом своему непосредственному руководителю или Омбудсмену, для разрешения подобных конфликтов.

3.2. Учредитель

21. Взаимоотношения с Учредителем основаны на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями Законодательства, Устава, и иных внутренних документов ЖОМБ ЖОМБ четко соблюдает установленные процедуры в отношениях с Учредителем.

22. Порядок обмена информацией между ЖОМБ и Учредителем регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами ЖОМБ.

3.3. Деловые партнеры

23. Взаимодействие ЖОМБ с деловыми партнерами осуществляется на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров на принципах законности, честности и эффективности.

24. ЖОМБ соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

25. ЖОМБ не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

3.4. Общественность

26. ЖОМБ осознает свою социальную ответственность перед обществом.

27. ЖОМБ рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

28. ЖОМБ стремится:

1) оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов;

2) служить обществу, поддерживать программы, направленные на повышение уровня профессиональных знаний и образования, других социальных программ;

3) создавать новые рабочие места и повышать профессиональную квалификацию работников, когда это экономически выгодно и целесообразно;

4) к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

29. ЖОМБ берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

30. ЖОМБ поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

31. ЖОМБ осуществляет благотворительную деятельность в различных формах, уделяя особое внимание поддержанию проектов, содействующих укреплению мира, дружбы и согласия между народами.

32. ЖОМБ содействует развитию системы образования, науки, культуры, искусства, просвещения, а также духовному развитию личности.

ГЛАВА 4. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

33. Должностные лица и Работники ЖОМБ не должны использовать ЖОМБ, его репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

34. Недопущение Конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов ЖОМБ, его Должностных лиц, Работников и Учредителя. Все должностные лица и Работники ЖОМБ несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от Конфликта интересов.

35. **Деловое поведение** Должностных лиц и Работников ЖОМБ во взаимоотношениях с подчиненными, партнерами, конкурентами, исключает противопоставление одних другим и предполагает:

1) непредвзятость и доброжелательность;

2) отказ от использования непроверенной информации;

3) неразглашение информации, относящейся к коммерческой и служебной тайнам ЖОМБ;

4) верность своему слову;

5) целеустремленность, при соблюдении моральных ценностей;

6) поддержание собственной деловой репутации, отказ от участия в распространении, напрямую либо через третьих лиц, заведомо ложной и непроверенной информации;

7) в ситуации Конфликта интересов - достижение разрешения споров путем переговоров.

36. **Конфиденциальная информация**. Конфиденциальной информацией ЖОМБ признается информация, отнесенная к таковой в соответствии законодательством Республики Казахстан, внутренними документами ЖОМБ. Работники ЖОМБ должны заботиться о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации третьим лицам и иным Работникам, не имеющим право доступа к ней, а также не допускать потери или уничтожения данных.

37. Должностным лицам и Работникам ЖОМБ запрещается разглашать служебную тайну, за исключением случаев, когда требование о предоставлении данной информации установлено внутренними документами ЖОМБ, а также использовать информацию в личных целях.

38. Должностные лица и Работники ЖОМБ должны строго придерживаться требований внутренних документов ЖОМБ, при работе с конфиденциальной информацией.

39. **Коррупционные и другие противоправные действия**. ЖОМБ прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий с целью получения или сохранения неоправданных выгод и преимуществ, как со стороны Заинтересованных лиц, так и со стороны Должностных лиц и Работников ЖОМБ.

Непосредственная обязанность по противодействию коррупции и противоправных

действий возлагается на Должностных лиц ЖОМБ.

Работники ЖОМБ обязаны доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений и/или противоправных действий.

ГЛАВА 5. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

40. Должностные лица и Работники ЖОМБ должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры ЖОМБ, соблюдая и понимая требования настоящего Кодекса и предупреждая его нарушение.

41. Должностные лица и Работники ЖОМБ должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

5.1. Внешний вид и этика ведения переговоров

41. Должностные лица и Работники ЖОМБ должны строго придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви, прически в период исполнения своих служебных обязанностей.

42. Медицинская этика требует от медицинского работника не только соблюдения правил личной гигиены, но и приличия. Одежда должна быть не только чистой, но и удобной для выполнения работы. Она не должна раздражать больных чрезмерной яркостью или вычурным покроем. Духи или одеколон нужно употреблять в умеренном количестве, и только те из них, которые обладают не резким запахом. Скромность и умеренность в употреблении косметики и ношении различных украшений диктуются самим характером деятельности медицинского работника.

43. Умение Должностных лиц и Работников вести переговоры с другими Работниками и деловыми партнерами, в том числе по телефону, способствует созданию благоприятного впечатления о ЖОМБ в целом. Должностные лица и Работники ЖОМБ должны корректно и уважительно разговаривать во время ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

44. Отвечая на внутренний или внешний звонок, необходимо быть предельно вежливым и доброжелательным, давать четкую и полную информацию. Также при разговоре по телефону необходимо помнить, что в одном помещении могут находиться другие Работники и следует бережно относиться к их работе и не отвлекать их внимание громким разговором.

При участии в совещании, необходимо выключать сотовые телефоны либо установить их на беззвучный режим.

5.2. Корпоративные праздники

45. Одним из важных элементов в формировании корпоративной культуры является проведение праздничных мероприятий в коллективе.

46. Все Должностные лица и Работники ЖОМБ могут принимать участие в корпоративных, развлекательных, либо спортивных мероприятиях. Так же могут сами вносить предложения по проведению мероприятий, целью которых будет повышение корпоративного духа среди Работников.

47. К традиционным корпоративным праздникам относятся - День рождения ЖОМБ, Новый год, Международный женский день, Наурыз, День медицинского работника, День Конституции, День Независимости и другие официальные праздники, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан.

48. Внутри ЖОМБ все Работники собираются в конференц-зале или в ином месте на

территории ЖОМБ, представители руководства ЖОМБ выступают с поздравлениями, отмечают особо отличившихся в работе Работников грамотами, подарками и.т.д.

49. В случае празднования вне ЖОМБ коллектив может выезжать за город, на природу, где структурными подразделениями готовятся музыкальные номера, танцы, игры. В отдельных случаях, по инициативе руководства, приглашаются члены семьи Работников.

5.3. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды

50. ЖОМБ обеспечивает безопасность условий труда для своих Работников, соблюдает охрану труда и защиту окружающей среды, обеспечивает соответствие деятельности требованиям законодательства Республики Казахстан в этой области. Должностные лица и Работники ЖОМБ обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

51. Должностные лица и Работники ЖОМБ должны оценивать свои действия с точки зрения влияния на окружающую среду и минимизировать воздействие на нее, например, экономить энергию, минимизировать использование бумажных носителей.

52. ЖОМБ следует принципам защиты охраны окружающей среды и внедряет энергосберегающие технологии, безотходное производство, вторичное использование отходов. С этой целью ЖОМБ может учитывать данные факторы при принятии инвестиционных решений или заключении соглашений / договоров с поставщиками.

5.4. Связь с общественностью

53. ЖОМБ следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношениях с общественностью и средствами массовой информации. ЖОМБ не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в публичных выступлениях Должностных лиц, в своих информационно-рекламных материалах или других мероприятиях по связям с общественностью.

54. Правом публично выступать, комментировать события ЖОМБ или делать какие-либо заявления от имени ЖОМБ в средствах массовой информации, включая Интернет, вправе только уполномоченные на это Должностные лица и Работники ЖОМБ.

55. При выступлении от имени ЖОМБ Должностные лица и Работники обязаны соблюдать общепринятые нормы профессионального поведения и деловой этики, распространять только достоверную информацию, а также не допускать разглашения конфиденциальной информации.

56. Должностным лицам и Работникам ЖОМБ не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности ЖОМБ в общем, если оно:

1) не соответствует основным направлениям деятельности ЖОМБ;
2) раскрывает конфиденциальную информацию;
3) содержит неэтичные высказывания в адрес Должностных лиц ЖОМБ.

ГЛАВА 6. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВРАЧЕЙ, СРЕДНЕГО И МЛАДШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

6.1. Взаимоотношение врача с пациентом

57. Врач должен уважать права пациента. Одним из наиболее важных в деятельности врача является запрещение действий, способных нанести вред больному, или *принцип "не навреди"*.

58. Врач не должен получать вознаграждение за направление к нему пациента, либо получение платы или иного вознаграждения из любого источника за направление пациента в определенное лечебное учреждение, к определенному специалисту или назначение определенного вида лечения.

59. Врач не должен выполнять действие, способное ухудшить физическое или психическое состояние пациента.

60. Профессиональное заключение врача о состоянии здоровья пациента должно основываться исключительно на результатах медицинского обследования и (или) проведенного лечения.

61. Постановка диагноза и выбор тактики и схемы лечения пациента должна производиться после беседы с пациентом и его осмотра, а чаще – после уточняющих лабораторных и инструментальных исследований с использованием информации, касающейся не только современных методов диагностики и лечения имеющегося заболевания, но и подбора наиболее эффективных лекарственных средств с учетом их взаимодействия при одновременном назначении.

62. С целью сохранения здоровья и жизни пациента врач должен использовать свой профессиональный опыт и потенциал. Если необходимое обследование или лечение выходит за уровень возможностей врача, он должен обратиться к более компетентным коллегам.

63. Врач должен обеспечить конфиденциальность информации о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и (или) лечении, которые составляют врачебную тайну.

64. Только лечащий врач имеет право информировать родственников о состоянии здоровья пациента.

65. Оказание ургентной помощи в рабочее и нерабочее время - долг каждого врача.

66. Врач может отказаться от лечения больного, когда между врачом и пациентом нет взаимного доверия, если врач некомпетентен или не располагает необходимыми для проведения лечения возможностями и опытом, за исключением случаев неотложной помощи, когда врач обязан предпринять меры, не усугубляющие состояние больного пациента. В подобных случаях врач должен порекомендовать больному другого специалиста.

67. Проведение лечебно-диагностических мероприятий без согласия пациента разрешено только в случаях возникновения угрозы для жизни и здоровья пациента, неспособного по физическому или психическому состоянию адекватно оценить ситуацию. Решение в данной ситуации должен принять консилиум, а при невозможности собрать консилиум – непосредственно лечащий врач.

68. При лечении ребенка врач обязан предоставлять полную информацию его родителям или опекунам, получить их согласие на применение того или иного метода лечения или лекарственного средства.

69. Врач должен уважать честь и достоинство пациента и его семьи, относиться к нему и его семье доброжелательно.

70. Врач не должен пропагандировать и применять оккультно-мистические и религиозные методы лечения, а также методы лечения нетрадиционной медицины.

71. При выборе альтернативных методов лечения, врач должен выбирать метод лечения, имеющий доказательную базу. При наличии двух альтернативных методов лечения, имеющих доказательную базу, врач должен делать выбор на основе баланса эффективности и затратности каждого метода лечения (cost-effectiveness analysis).

72. Если пациент не способен осознанно выразить свое согласие, его должен выразить законный представитель или лицо, постоянно опекающее пациента.

73. Пациент имеет право на информацию о состоянии своего здоровья, но он может от нее отказаться или указать лицо, которому следует сообщать о состоянии его здоровья. Информация может быть скрыта от пациента в тех случаях, если имеются веские основания полагать, что она может нанести серьезный вред здоровью. Однако по требованию пациента врач обязан предоставить ему полную информацию.

74. Врач должен осознавать и признавать право пациента на альтернативное профессиональное мнение о его заболевании (диагнозе), полученное от других специалистов.

75. Врач не должен препятствовать решению пациента о получении консультации другого специалиста.

76. При совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений врач обязан проинформировать об этом пациента, в необходимых случаях – руководство, старшего коллегу и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление последствий, не дожидаясь указаний на это.

77. Врач не должен принимать профессиональное решение для личного обогащения и материальной выгоды.

78. Врач не должен принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.

79. Врач должен при назначении лекарств строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами пациента.

80. Врач должен оказывать медицинскую помощь пациенту вне зависимости от пола, возраста, материального положения, расовой и национальной принадлежности, его социального статуса, религиозных и политических убеждений.

81. Врач может выдать документы, удостоверяющих временную нетрудоспособность, а также выписки из медицинской документации только в соответствии с Порядком, регламентированном действующим законодательством.

82. При отборе больных, которым требуется проведение сложных диагностических и лечебных (например, трансплантация органов) и других мероприятий, врачи должны исходить из строгих медицинских показаний и принимать решения коллегиально.

83. Лечащий врач несет ответственность за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи пациенту.

84. Врачи - руководители отделов, руководители отделений и т.п. обязаны заботиться о повышении профессиональной квалификации своих подчиненных.

6.2. Взаимоотношение врачей

85. Врачи, обучающие студентов и молодых специалистов, своим поведением, отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером и демонстрировать приверженность настоящему Кодексу.

86. Врачи должны пропагандировать здоровый образ жизни, через средства массовой информации, быть примером для молодых специалистов и соблюдать общественные и профессиональные этические нормы.

87. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, сделаны в неоскорбительной форме, желательно в личной беседе.

88. Врач не вправе публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого врача или каким-либо иным образом его дискредитировать.

89. Врач должен с уважением относиться к знаниям и опыту своих коллег, быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания, давать советы и оказывать помощь в трудных клинических случаях менее опытным коллегам в корректной форме.

90. В процессе лечения лечащий врач может принять рекомендации коллег или отказаться от них с обоснованием и предоставлением аргументов и доводов для отказа на основе доказательной медицины.

6.3. Взаимоотношение врача со средним медицинским персоналом

91. Врачи должны с уважением относиться к среднему медицинскому персоналу, не допускать игнорирования его мнения по состоянию здоровья пациента и назначенному лечению. В случае если средним медицинским персоналом при проведении назначенных процедур допускаются ошибки, врачи должны делать замечания в доброжелательной и корректной форме и не в присутствии пациентов.

92. Средний медицинский персонал вправе получить пояснение у врача по не ясным записям в истории болезни, листе назначения и т.д. и при необходимости указывать на несоответствие информации.

93. Средний медицинский персонал должен знать и соблюдать права пациента, санитарные правила, технику безопасности, инструкции к применению медицинской техники и лекарственных препаратов.

94. Средний медицинский персонал не должен навязывать свои религиозные и политические побуждения.

95. Средний медицинский персонал может обратиться к врачу за советом во всех сложных случаях диагностики и лечения.

96. Средний медицинский персонал не должен пренебрежительно высказываться о врачах, распространять слухи и сплетни о «врачебных ошибках» или неправильно назначенном лечении.

97. Врач должен налаживать и укреплять уважительное отношение к среднему медицинскому персоналу и не должен относиться к ним с позиции собственного превосходства.

98. Врач должен содействовать повышению профессиональных знаний и навыков среднего медицинского персонала.

6.4. Взаимоотношение среднего медицинского персонала с пациентом

99. Медицинская сестра должна быть правдивой по отношению к пациенту, знать и уважать права пациента и в своей профессиональной деятельности поступать с учетом этих прав.

100.Запрещается в присутствии больных обсуждать поставленный диагноз, подвергать сомнению правильность проводимого лечения, а также обсуждать заболевания соседей по палате.

101.Перед тяжелыми и болезненными процедурами средний медицинский персонал должен разъяснить в доступной форме значение, необходимость их для успешного лечения и снять психоэмоциональное напряжение, а также должен сохранять сдержанность, спокойствие и тактичность при выполнений лечебных процедур и своих функциональных обязанностей.

102. Средний медицинский персонал должен сохранять сдержанность, спокойствие и тактичность при выполнений лечебных процедур и своих функциональных обязанностей.

103. Средний медицинский персонал, ухаживающий за тяжелобольными пациентами, должен разъяснять правильность выполнения процедур.

104. Средний медицинский персонал должен беседовать только в пределах своей компетенции (не имеет право рассказывать о симптомах, о прогнозе заболевания).

105. Средний медицинский персонал должен выполнять врачебные назначения своевременно и профессионально.

106. Средний медицинский персонал должен немедленно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии больного.

107. Средний медицинский персонал должен выяснить в тактичной форме все нюансы при возникновении сомнений в процессе выполнения врачебных назначений в отсутствии больного.

108. Более опытные работники среднего медицинского персонала могут делиться своим опытом с менее опытными работниками среднего медицинского персонала.

109. Средний медицинский персонал должен оказать компетентную помощь пациентам независимо от их возраста или пола, характера заболевания, расовой или национальной принадлежности, религиозных или политических убеждений, социального или материального положения или других различий.

110. Средний медицинский персонал должен уважать право пациента на участие в планировании и проведении лечения.

111. Средний медицинский персонал не должен проявлять высокомерие, пренебрежительное отношение или унизительное обращение к пациентам.

112. Средний медицинский персонал не вправе навязывать пациенту свои моральные, религиозные, политические убеждения.

113. При установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам, средний медицинский персонал должен руководствоваться только медицинскими критериями, исключая какую-либо дискриминацию.

114. Средний медицинский персонал не должен безучастно относиться к действиям третьих лиц, стремящихся нанести вред пациенту.

115. Производя медицинские вмешательства, чреватые риском, средний медицинский персонал обязан предусмотреть меры безопасности, снижения риска возникновения угрожающих жизни и здоровью пациента осложнений.

116. Средний медицинский персонал может информировать родственников пациента о состоянии здоровья только по согласованию с лечащим врачом.

117. Средний медицинский персонал должен уважать право пациента или его законного представителя (при лечении несовершеннолетнего и/или граждан, признанных судом недееспособными) соглашаться на любое медицинское вмешательство или отказаться от него.

118. Средний медицинский персонал в меру своей квалификации должен разъяснить пациенту последствия отказа от медицинской процедуры.

119. Средний медицинский персонал должен сохранять в тайне от третьих лиц доверенную или ставшую известной в силу исполнения профессиональных обязанностей информацию о состоянии здоровья пациента, диагнозе, лечении, прогнозе его заболевания, а также о личной жизни пациента.

120. Средний медицинский персонал не вправе распространять конфиденциальную информацию о пациентах, в каком бы виде она ни хранилась.

121. Средний медицинский персонал может при необходимости помогать коллегам, а также оказывать содействие в лечебном процессе.

122. Средний медицинский персонал должен помогать пациенту выполнять программу лечения, назначенную лечащим врачом.

123. Средний медицинский персонал должен постоянно повышать свою квалификацию и принимать участие в научной исследовательской деятельности.

6.5. Младший медицинский персонал

124. Старшая медицинская сестра/Главная медицинская сестра контролирует работу младшего медицинского персонала и должна вести повседневную воспитательную работу.

125. Старшая медицинская сестра/Главная медицинская сестра несет ответственность за качество работы младшего медицинского персонала, культуру обслуживания больных, уют, чистоту и порядок в клинике.

126. Младший медицинский персонал должен выполнять свои функциональные обязанности качественно, соблюдать деловую субординацию и правила служебной дисциплины.

127. Работники младшего медицинского персонала должны выглядеть опрятно и соблюдать правила личной гигиены.

128. Работники младшего медицинского персонала должны пройти строгий инструктаж по правилам поведения в условиях Организации и обращения с другими лицами.

129. Младший медицинский персонал все служебные вопросы должен решать со Старшей медицинской сестрой/Главной медицинской сестрой.

6.6. Раскрытие информации медицинскими работниками

130. Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

1) по письменному согласию пациента;

2) по мотивированному требованию органов дознания, следствия, прокуратуры и суда;

3) если сохранение тайны существенным образом угрожает здоровью и жизни пациента и (или) других лиц (опасные инфекционные заболевания);

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

131. Публикации медицинского характера, выступления врачей на научных форумах, просветительская деятельность в прессе, на радио и телевидении должны быть безупречными в этическом плане, также ограничиваться объективной научно-практической информацией и не содержать элементов недобросовестной конкуренции, рекламы и саморекламы.

132. При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций врачи и/или средний медицинский персонал имеют право, в рамках своей компетенции:

1) предоставить теоретическую информацию по тому или иному заболеванию;

2) проинформировать о положениях нормативно-правовых документов в сфере здравоохранения и порядке их применения на практике;

3) проинформировать о вышестоящих организациях, медицинских учреждениях, технологиях лечения;

4) предоставить с согласия руководителя имеющуюся статистическую информацию по отделению, учреждению;

5) предоставить информацию о применяемых в отделении, учреждении технологиях лечения;

6) предоставить информацию санитарно-эпидемиологического характера.

133. При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций врачи и/или средний медицинский персонал не имеют права:

1) предоставлять информацию о пациентах, в том числе, которые умерли;

2) подтверждать и опровергать информацию о факте обращения конкретного гражданина за медицинской помощью, о его лечении, выписке, смерти и т.д.;

3) предоставлять фото-видеоматериалы, по которым можно опознать пациента (пациентов).

ГЛАВА 7. ИНСТИТУТ ОМБУДСМЕНА

134. Институт Омбудсмена в ЖОМБ создается в рамках инициатив, мер и действий, предпринимаемых Наблюдательным советом в целях:

1) обеспечения соблюдения органами и должностными лицами ЖОМБ настоящего Кодекса;

2) усиления мер по предотвращению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.

135. Основными функциями Омбудсмена являются консультирование обратившихся к нему работников ЖОМБ, оказании содействия в разрешении трудовых споров, конфликтов, проблемных вопросов социально-трудового характера, в соблюдении принципов деловой этики работниками ЖОМБ.

7.1. Права и обязанности Омбудсмена

136.Омбудсмен вправе:

1) инициировать проведение процедур по выявлению нарушений положений настоящего Кодекса, как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе;

2) обращаться лично к Работникам, Должностным лицам по вопросам несоблюдения Кодекса;

3) давать Работникам, Должностным лицам разъяснения и толкование положений Кодекса.

137.Омбудсмен обязан:

1) участвовать при рассмотрении вопросов в отношении несоблюдения Кодекса;

2) вести учет обращений Работников, Должностных лиц, а также деловых партнеров и Заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений настоящего Кодекса;

3) в течение пяти рабочих дней предоставлять разъяснения положений Кодекса работникам ЖОМБ в случае их обращения;

4) соблюдать независимость и непредвзятость при участии рассмотрения споров по вопросам не соблюдения Кодекса;

5) обеспечить анонимность Работника, Должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса (в случае пожелания остаться анонимным);

6) предоставлять на рассмотрение Учредителя ЖОМБ отчет о соблюдении требований Кодекса, который включает сведения об обращениях по вопросам несоблюдения положений Кодекса.

7.2. Порядок сбора и рассмотрения сведений о нарушении Кодекса деловой этики и иных внутренних документов ЖОМБ

138. В случае выявления нарушения Должностными лицами и Работниками ЖОМБ утвержденных норм деловой этики, норм законодательства и внутренних документов ЖОМБ, Омбудсменом формируются материалы для дальнейшего направления на рассмотрение и принятие решения в надлежащие органы ЖОМБ, к компетенции которых относится разрешение таких обращений по существу.

139. Заинтересованные лица могут сообщать своему непосредственному руководителю или Омбудсмену, о незаконных и неэтичных действиях Должностных лиц и Работников ЖОМБ.

140. Омбудсмен, приняв обращение к рассмотрению, обязан:

1) разъяснить способы и средства, которые заявитель вправе использовать для защиты своих прав и/или устранения нарушения норм деловой этики и принятых в нарушение норм деловой этики решений и/или действий (бездействия);

2) передать обращение в надлежащие органы ЖОМБ, к компетенции которых относится разрешение таких обращений по существу.

141.Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются Омбудсменом обратившемуся лицу в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия соответствующего решения Учредителем или Правлением ЖОМБ.

142.Должностные лица и Омбудсмен гарантируют конфиденциальность рассмотрения сведений о нарушении положений Кодекса, норм законодательства и внутренних документов. Права обратившегося лица не должны ущемляться.

143.В полномочия Омбудсмена не входит проведение служебного расследования.

144.Омбудсменом ежегодно подготавливается отчет по обращениям по вопросам корпоративной этики, который направляется в установленном порядке для вынесения на рассмотрение Учредителя ЖОМБ в срок не позднее первого числа второго месяца, следующего за отчетным годом.

7.3. Контрольные меры

145. Должностные лица и работники ЖОМБ обязаны строго придерживаться требований Кодекса и сообщать в письменной форме о любых нарушениях требований Кодекса. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав должностных лиц и работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства и внутренних документов ЖОМБ.

146. Должностные лица ЖОМБ для достижения стратегических целей ЖОМБ принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики, и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

147. Омбудсмен ЖОМБ согласно своей компетенции обязан реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований Кодекса, посредством проведения консультаций с соответствующими структурными подразделениями/органами ЖОМБ с предоставлением им необходимых сведений. Действия по даче консультаций может быть оформлено, в письменном виде.

148. ЖОМБ поощряет Работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

149. По вопросам касательно разъяснения требований Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений требований Кодекса, коррупционных и других противоправных действий Должностные лица и Работники ЖОМБ, а также деловые партнеры и Заинтересованные лица вправе обращаться к Омбудсмену.

150. От Работника требуется точное описание всех инцидентов и причин, относящихся к конфликтам интересов, нарушения законодательства и внутренних документов. В данном контексте докладывающий Работник не должен считаться разрушителем взаимного доверия. Это является проявлением лояльности Работника по отношению к ЖОМБу и не является подрывом солидарности в ЖОМБ. Работник обязан сообщать достоверные и точные сведения, и не должен скрывать подозрительные факты или обстоятельства, и признаки любых незаконных действий такого рода.

ГЛАВА 8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

151.Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех должностных лиц и работников ЖОМБ. Нарушение норм настоящего Кодекса влечет ответственность в установленном порядке.

152.Правление ЖОМБ в целях актуализации и совершенствования пересматривает и совершенствует требования настоящего Кодекса, анализирует, в какой мере они реализуются на практике, а также, при необходимости, вносит в него изменения и/или дополнения с учетом предложений и рекомендаций.