

**Свод правил служебного поведения, этики и деонтологии
работников БУЗ ВО «Вологодский областной психоневрологический диспансер № 1»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Свод правил служебного поведения и этики работников бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной психоневрологический диспансер № 1» (далее – «Свод правил») представляет собой систему моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения работников Учреждения.

1.2. Свод правил разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, закона Вологодской области от 09.07.2009 № 2054-ОЗ «О противодействии коррупции в Вологодской области», иных нормативных правовых актов области, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ И ЦЕЛИ НАСТОЯЩЕГО СВОДА ПРАВИЛ

2.1. Свод правил представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должен руководствоваться работник бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной психоневрологический диспансер № 1».

2.2. Настоящий Свод правил служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения, уважительного отношения к работникам учреждений здравоохранения в общественном сознании.

2.3. Целями Свода правил являются:

2.3.1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

2.3.2. Содействие укреплению авторитета Учреждения.

2.4. Свод правил определяет:

- основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать работники Учреждения, независимо от занимаемой должности;

- этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники Учреждения;

- поведение работников Учреждения при осуществлении профессиональной деятельности.

2.5. Каждый гражданин вправе ожидать от работника БУЗ ВО «Вологодский областной психоневрологический диспансер № 1» в отношении с ним поведения, соответствующего положениям Свода правил.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники призваны:

3.1.1. Добросовестно на высоком профессиональном уровне исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

3.1.2. 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.

3.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения.

3.1.4. Соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою деятельность в качестве работника Учреждения политических партий и иных общественных объединений, социальных групп, отдельных граждан, не допускать, чтобы политические или религиозные убеждения негативно влияли на исполнение трудовых обязанностей;

3.1.5. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

3.1.6. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений.

3.1.7. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, а также нормы медицинской этики и деонтологии.

3.1.8. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами.

3.1.9. Не допускать проявлений бюрократизма, формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

3.1.10. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

3.1.11. 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.

3.1.12. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, заместителей.

3.1.13. Соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации.

3.1.14. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, общеобразовательный и культурный уровень;

3.1.15. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Учреждения;

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:

3.3.1. принимает меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

3.3.2. содействует установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

3.3.3. при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

3.3.4. не допускает по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

3.3.5. проявляет заботу о подчиненных, содействует принятию законных и обоснованных решений, способствует профессиональному и должностному росту работников;

3.3.6. не допускает случаев принуждения работников учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

3.3.7. не скрывает от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными трудовых обязанностей.

3.3.8. не допускает преследование работников Учреждения за уведомление или информирование соответствующего руководителя, предусмотренное настоящим Сводом правил.

3.3.9. пресекает любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Учреждения, независимо от его должности;

3.3.10. не допускает высказывания критических замечаний по отношению к другому работнику, наделенному организационно-распорядительными полномочиями, в присутствии лиц, находящихся в его/их прямом или косвенном подчинении. Принимать меры по предотвращению и

урегулированию конфликта интересов.

3.3.11. 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 ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. В служебном поведении работникам Учреждения 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 работника следует воздерживаться от:

4.2.1. Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

4.2.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.

4.2.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

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

В присутствии лиц, не являющихся сотрудниками Учреждения, недопустимы критические либо пренебрежительные высказывания в адрес сотрудников Учреждения или коллег из других медицинских организаций.

Должностной обязанностью всего медицинского персонала Учреждения является правильная организация и неукоснительное 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 пациентам, не допускать неуместные разговоры в их присутствии, шума в коридорах Учреждения, четко соблюдать распорядок дня в отделениях Учреждения.

Медицинский персонал обязан всегда находить пути к уважительному контакту с родственниками больного, не допускать небрежность и бестактность в обращении с ними.

Необходимо учитывать, что лечебный процесс в Учреждении начинается в регистратуре и организация ее работы, определенным образом, сказывается на дальнейшем ходе лечения. Поэтому обстановка, с которой впервые сталкивается пациент и его родственники: чистота и уют в помещении, отношение, поведение и внешний вид персонала должны поддерживать в них уверенность в том, что именно в Учреждении он быстро избавится от боли, восстановит свое здоровье. 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. Необходимо быть всегда на рабочем месте, следить, чтобы у окошка не скапливались пациенты в ожидании отсутствующего администратора диспансерного отделения. Окошки регистратуры должны быть свободны для просмотра. Запрещаются личные разговоры сотрудников по телефонам регистратуры.

Четкость работы – обязательное требование для медицинского персонала.

Работа должна выполняться быстро, но в тоже время без лишней спешки и суеты, не в ущерб интересам пациента. В присутствии больных и их родственников медицинский персонал ни в коем случае не должен вступать в пререкания, каждый пациент должен быть встречен внимательно и приветливо. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой структурных подразделений Учреждения, не должны выясняться в присутствии лиц, не являющихся

сотрудниками Учреждения. При приеме пациентов персонал не должен проявлять торопливость и резкость в обращении, с больными следует разговаривать спокойно.

Сдержанность и внешнее спокойствие медицинского персонала оказывают положительное воздействие на чрезмерные эмоции больных и их родственников. Неосторожно сказанная фраза может нанести пациенту непоправимый вред и значительно снизить эффективность всех проводимых в дальнейшем лечебных мероприятий.

В Учреждение к врачу-специалисту обращаются пациенты и / или их родственники со своими тревогами и волнениями, связанными со своим здоровьем и / или здоровьем их близких, поэтому работа врача требует большого спокойствия, всестороннего развития, клинического кругозора, от него зависит действенность всех лечебно-профилактических мероприятий.

Врач на приеме должен выслушивать пациентов спокойно и терпеливо, недопустимо вести разговор «не отрывая глаз» от амбулаторной карты, углубившись в чтение записей. После осмотра врач обязательно должен прокомментировать результаты осмотра, 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. Информированное добровольное согласие на медицинские вмешательства, а также согласие на получение информации о состоянии здоровья и разглашение этой информации иным лицам должно быть оформлено в письменном виде.

Выписывая рецепт, врач должен предварительно обдумать запись, учитывая, что исправления и переоформление рецептов в присутствии пациента может быть им истолковано как неуверенность врача и, следовательно, внушить сомнение в правильности диагностики и лечения.

Создание максимального комфорта для больных является одной из первоочередных задач сотрудников Учреждения. Недопустимо обращаться к пациентам и их родственникам на «Ты». Обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом и больным, не создают обстановки взаимного доверия и уважения. В общении друг с другом персонал также должен быть взаимно вежлив и тактичен.

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 больного и / или его родственников.

Борьба с болью у пациента – одна из основных проблем и правильное ее разрешение имеет особое значение для всех отделений. Боль при инъекциях, перевязках, инструментальных исследованиях и других манипуляциях травмирует и пугает больного. Кроме того, процедуры, вызывающие боль, не дают той терапевтической эффективности, которую можно было бы от них ждать.

Все манипуляции (перевязки, инъекции и др.) должны производиться чрезвычайно осторожно, с применением во всех возможных случаях современных способов обезболивания. Чуткость, умение общения с больным, чувство заботы к пациенту, сострадание к его боли – необходимые для медицинских работников качества.

Каждый сотрудник на рабочем месте является представителем БУЗ ВО «Вологодский областной психоневрологический диспансер № 1» и должен выглядеть достойно. Аккуратность, чистота, неприемлемость экстравагантных нарядов, макияжа и причесок должны быть обязательны для всех сотрудников Учреждения.

5. СОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО СВОДА ПРАВИЛ

5.1. Необходимость соблюдения настоящего Свода правил является одним из условий трудового договора с работником.

Работник обязан вести себя в соответствии с настоящим Сводом правил, знакомиться с изменениями в нем и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

5.2. Знание и соблюдение работником Учреждения положений Свода правил является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и соблюдения им требований к служебному поведению, формированию кадрового резерва для выдвижения на высшие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ НАСТОЯЩЕГО СВОДА ПРАВИЛ

6.1. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если они не приняли мер по недопущению таких действий или бездействия.

6.2. 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.

6.3. Нарушение работниками положений настоящего Свода правил влечет применение к нему следующих мер:

6.3.1. устное замечание, порицание;

6.3.2. Предупреждение о недопустимости неэтичного поведения;

6.3.3. применение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Если у работника Учреждения возникают затруднения в отношении понимания, либо применения положений Свода правил, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, ответственному лицу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

Представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченное им лицо



Главный врач

В.А. Воронов

2022 г.

Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками



Г.А. Грутаева

«10» 06 2022 г.