

## **Кодекс этики и служебного поведения работников ФГБУ «НМИЦ им. ак. Е.Н. Мешалкина» Минздрава России**

Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) является локальным нормативным актом, устанавливающим этические нормы и правила служебного поведения работников ФГБУ «НМИЦ им. ак. Е.Н. Мешалкина» Минздрава России (далее – Центр), и включает в себя:

1. Общие положения.
2. Ценности Центра.
3. Нормы служебного поведения работников:
  - 3.1. Личное поведение.
  - 3.2. Взаимоотношения с пациентами и их законными представителями.
  - 3.3. Взаимоотношения с коллегами, контрагентами, представителями государственных органов.
4. Заключительные положения.

### **1. Общие положения**

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики, основных норм и правил поведения.

1.2. Кодекс разработан в соответствии:

- 1.2.1. с Конституцией Российской Федерации;
- 1.2.2. Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 1.2.3. Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- 1.2.4. Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- 1.2.5. Общепризнанными нравственными принципами и нормами российского общества и государства.

1.3. Целью Кодекса являются:

- 1.3.1. Повышение эффективности выполнения работниками Центра должностных обязанностей.
- 1.3.2. Формирование должной морали работников Центра.
- 1.3.3. Создание комфортных профессиональных взаимоотношений в коллективе.

1.4. Понятия, используемые в Кодексе:

- 1.4.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Центра, способное причинить вред законным интересам Центра.

1.4.2. Ресурсы Центра (в контексте Кодекса) – движимое и недвижимое имущество, объекты интеллектуальной собственности и рабочее время работников.

1.4.3. Родственник (в контексте Кодекса) – супруги, дети, родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

1.4.4. Коррупция (в контексте Кодекса) – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями либо иное незаконное использование физическим лицом должностного положения вопреки законным интересам Центра в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

## 2. Ценности Центра

2.1. Профессиональную деятельность работники должны осуществлять в соответствии с целями Центра и с учетом следующих ценностей, принятых в Центре.

2.1.1. Высшие ценности:

✓ **Лидерство.** Центр стремится к лидерству по приоритетным направлениям развития здравоохранения и медицинской науки.

✓ **Инновации.** Центр стремится к повышению качества медицинской помощи путем развития инноваций в сфере здравоохранения, внедрения инновационных методов лечения в практическое здравоохранение.

✓ **Пациентоцентричность.** Центр оказывает медицинскую помощь, ориентированную на пациента, а не на болезнь, учитывая конкретные потребности человека в отношении его здоровья.

✓ **Просвещение.** Центр передает накопленные знания и опыт, проводит обучение, опираясь на наработанные практические навыки и с учетом лучших практик в сфере здравоохранения.

2.1.2. Базовые ценности:

Центр выделяет **человеческий ресурс** как основной в учреждении. Важны абсолютно все работники вне зависимости от должности. Отношения между работниками и Центром строятся на основании доверия, как ключевом факторе продуктивной работы. Центр понимает, что поощрение предусматривает удовлетворение не только денежных потребностей человека, но и желания быть ценным, признанным.

Центр призывает работать эффективно, так как от успеха на рабочем месте зависит будущее работника и ценит следующие профессиональные качества работника:

✓ **Высокий уровень познавательных процессов.** Работник стремится к профессиональной любознательности, узнавании нового, расширению и углублению профессиональных знаний.

✓ **Вовлеченность.** Работник ориентирован на совместное решение рабочих задач с коллегами, стремится к синергии, желает сотрудничать с другими работниками, проявляет взаимопонимание при сохранении индивидуальности.

✓ **Ответственность.** Работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников.

✓ **Приверженность.** Работник разделяет ценности Центра, увлечен и ориентирован на достижение целей Центра, а не на проведенное на работе время.

✓ **Доброжелательность.** Работник проявляет дружеское расположение и уважительное отношение к окружающим.

### **3. Нормы служебного поведения работника**

#### **3.1. Личное поведение**

В процессе трудовой деятельности в Центре работникам необходимо придерживаться следующих норм личного поведения:

3.1.1. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне.

3.1.2. Осуществлять деятельность в пределах своих полномочий, а также в пределах предмета и целей деятельности Центра.

3.1.3. Стремиться к как можно более эффективному распоряжению ресурсами Центра, находящимися в сфере ответственности работника, в том числе рабочим временем для достижения наибольшей результативности работы.

3.1.4. Бережно относиться к любому имуществу, товарно-материальным ценностям Центра, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Центра, если Центр несет ответственность за сохранность этого имущества, и незамедлительно сообщать непосредственному руководителю либо работникам службы безопасности Центра о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности указанного в настоящем пункте имущества.

3.1.5. Не допускать нарушений, ставящих под угрозу надежность и безопасность работы Центра, в том числе систематическое невыполнение и ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, разглашение сведений, доступ к которым ограничен, пренебрежение и умышленное невыполнение требований охраны труда.

3.1.6. Не допускать фальсификации и искажения предоставляемой информации, отчетов и иных документов. Не допускать распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения должностных обязанностей.

3.1.7. Осваивать и использовать все необходимые для осуществления трудовой деятельности цифровые ресурсы и прикладное программное обеспечение, используемое в Центре.

3.1.8. Соблюдать установленные правила информационной безопасности, в том числе при работе с электронной цифровой подписью.

3.1.9. Придерживаться полного неприятия коррупции, злоупотребления полномочиями, мошенничества и иных злоупотреблений в любых формах и проявлениях. Уведомлять специалиста по антикоррупционным мероприятиям о всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.10. Исключать действия и не допускать ситуаций, связанных с влиянием личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

3.1.11. Не получать вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, услуги материального характера и т. д.) от физических и юридических лиц за исполнение должностных обязанностей.

3.1.12. Принимать меры по недопущению конфликта интересов в Центре или личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе ситуаций, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного. Уведомлять непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, как только работнику станет известно об этом.

3.1.13. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

3.1.14. В официальной обстановке к малознакомому собеседнику, а также к вышестоящему по должности или старшему по возрасту следует обращаться на «Вы» для подчеркивания вежливости. При входе в помещение приветствовать всех сразу, а не кого-то конкретно.

3.1.15. В помещении с коллегами переводить телефон в беззвучный режим, не допускать посторонних телефонных разговоров, прослушивания голосовых сообщений, музыки и других действий, отвлекающих от работы окружающих.

3.1.16. Принимать пищу в специально отведенных местах.

3.1.17. Содержать свое рабочее место в чистоте.

3.1.18. Стараться вести здоровый образ жизни, заботиться о своей физической форме и состоянии здоровья. При возникновении признаков недомогания обращаться в медицинскую организацию по месту жительства. Извещать любым удобным способом непосредственного руководителя о невозможности присутствовать на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности не позднее даты освобождения от работы медицинской организацией.

3.1.19. Не допускать курения на территории Центра.

3.1.20. Не допускать пребывания на рабочем месте либо на территории Центра или объекта, где по поручению Центра работником выполняется трудовая функция, в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3.1.21. Использовать корпоративную электронную почту, предоставленную работодателем, исключительно для целей исполнения трудовых обязанностей. Не использовать иные почтовые серверы для служебной переписки. Находясь на рабочем месте или работая дистанционно, проверять корпоративную электронную почту не реже двух раз за рабочий день и по возможности отвечать на письма сразу (отправка письма на адрес корпоративной электронной почты работника считается официальным уведомлением, датой ознакомления является день отправки электронного письма).

3.1.22. Вести деловую переписку с обязательным указанием темы письма, логичным и структурированным текстом, прикреплением документов во вложении, понятным призывом к действию и указанием должности, фамилии, имени, отчества (при наличии) и контакта.

3.1.23. Соответствовать общепринятому стилю внешнего вида вне зависимости от занимаемой должности и условий работы, который должен отличаться официальностью, сдержанностью, аккуратностью, опрятностью с соблюдением правил личной гигиены. Неприемлемы одежда и обувь спортивного, пляжного и вечернего стиля, в том числе шорты, открытые сарафаны, сильно декольтированные вещи, короткие юбки, слишком яркие цвета и чрезмерная пестрота в одежде, концентрированный и избыточный парфюм.

3.1.24. Не осуществлять высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

3.1.25. Не допускать агрессивных, унижительных, враждебных, запугивающих действий и высказываний, использования ненормативной лексики, распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

3.1.26. Не допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Центра и его руководства, сотрудников, пациентов в средствах массовой информации, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Центра.

3.1.27. Поддерживать общий культурный уровень, непрерывно совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях, а также путем получения знаний из профессиональной литературы.

## **3.2. Взаимоотношения с пациентами и их законными представителями**

В процессе трудовой деятельности в Центре медицинским и фармацевтическим работникам (далее совместно – медицинские работники) необходимо придерживаться следующих норм поведения:

3.2.1. Знать и руководствоваться законодательством Российской Федерации, закрепляющим право граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь, клятвой врача, принципами гуманизма и милосердия.

3.2.2. В соответствии с квалификацией и компетентностью способствовать обеспечению качества оказываемой медицинской помощи на самом высоком профессиональном уровне.

3.2.3. В соответствии с квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями нести ответственность за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи.

3.2.4. Оказывать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов.

3.2.5. Участвовать в формировании принципа пациентоцентричности при оказании медицинской помощи. Строить отношения с пациентом на основе приоритета его интересов и взаимной ответственности.

3.2.6. Общаться с пациентом и его законным представителем, основываясь на информационной открытости, доброжелательности, уважении, вежливости, милосердии, сострадании к его состоянию.

3.2.7. Не навязывать пациенту и его законному представителю философские, религиозные и политические взгляды. Уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его законному представителю.

3.2.8. Не препятствовать пациенту реализовывать право на свободу вероисповедания, способствовать предоставлению условий для религиозных обрядов, если это не ущемляет свободу других лиц и не нарушает правила внутреннего распорядка Центра.

3.2.9. Предоставлять пациенту и его законному представителю достоверную, объективную, полную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях.

3.2.10. Следовать тактике лечения в интересах пациента с подробным объяснением в деликатной и доступной форме целей, особенностей и исходов лечения.

3.2.11. Использовать знания и возможности только в гуманных целях. Не наносить пациенту намеренно либо по небрежности физический, нравственный или материальный ущерб и не относиться безучастно к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб.

3.2.12. Исключить посторонние разговоры, в том числе телефонные, и действия, не связанные с оказанием медицинской помощи пациенту.

3.2.13. Соблюдать требования действующего законодательства Российской Федерации и установленного в Центре режима работы с персональными данными пациентов, их законных представителей и сведениями, составляющими врачебную тайну (в том числе после смерти пациента), за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.14. Не препятствовать пациенту, решившему доверить свое дальнейшее лечение другим специалисту или медицинской организации. В случае требования пациента о замене лечащего врача руководитель структурного подразделения должен содействовать выбору пациентом другого врача в установленном порядке.

3.2.15. Направлять пациента к другому специалисту, если врач не располагает возможностью для оказания пациенту необходимой медицинской помощи.

3.2.16. Не принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств и соблюдать иные ограничения, налагаемые на медицинских работников при осуществлении профессиональной деятельности, установленные действующим законодательством.

3.2.17. Соответствовать требованиям действующего в Центре санитарно-эпидемиологического режима, соблюдая при этом медицинский дресс-код, принятый в Центре, включая форму, цвет и длину одежды, требования к причёске (при отсутствии необходимости ношения медицинской шапочки), ношение обуви на низком каблуке (в целях предупреждения раздражающего шума для пациентов), наличие индивидуальной магнитной карты с указанием фамилии, имени, отчества и занимаемой должности.

### **3.3. Взаимоотношения с коллегами, контрагентами, представителями государственных органов**

Работники Центра в процессе взаимоотношения с коллегами, контрагентами, представителями государственных органов должны:

3.3.1. Соблюдать субординацию, обращаться по имени и отчеству (при наличии). Обращение только по имени допускается при их согласии.

3.3.2. Проявлять взаимную вежливость во всех формах коммуникации, включая очное общение и любого рода переписку. При беседе использовать спокойный ровный тон голоса и официально-деловой стиль общения. Не допускать проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз использования оскорбительных выражений и (или) ненормативной лексики.

3.3.3. Соблюдать суверенитет личности, проявлять уважение к квалификации, профессиональному опыту и ценности рабочего времени. Учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и концессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

3.3.4. Не допускать публичных сомнений в профессионализме коллег, их знаниях и опыте вне зависимости от занимаемой ими должности. Не допускать попыток укрепить собственный авторитет посредством критики коллег. Профессиональные замечания должны быть правильно адресованными, аргументированными, доброжелательными и определяться исключительно интересами совершенствования умений и навыков коллег.

3.3.5. Оказывать бескорыстную профессиональную помощь коллегам.

3.3.6. Избегать конфликтных ситуаций, а в случае разногласий стремиться к конструктивному решению.

## **4. Заключительные положения**

4.1. Кодекс сообщается сотруднику под подпись при приеме на работу в Центр (до подписания трудового договора) и является обязательным для исполнения с момента ознакомления (в том числе во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Центра) до увольнения.

4.2. Все работники Центра вне зависимости от обстоятельств обязаны:

4.2.1. Следовать положениям и принципам Кодекса независимо от должности.

4.2.2. Противодействовать совершению противоправных действий при осуществлении профессиональной деятельности и отклонять любые попытки давления со стороны третьих лиц, требующих от них действий, противоречащих этическим принципам, профессиональному долгу или закону.

4.2.3. При возникновении вопросов о правилах поведения, не содержащихся в Кодексе, обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

4.3. Центр возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители должны:

4.3.1. Выступать личным примером этичного поведения.

4.3.2. Проводить разъяснительную беседу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса и предотвращения нарушений, изложенных в нем.

4.3.3. Учитывать приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении подчиненных работников.

4.4. К работникам, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными актами Центра, регулирующими трудовые отношения. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. В случае нарушения положений Кодекса работник имеет право на объективное рассмотрение допущенных отступлений от норм Кодекса, а также получение результатов рассмотрения и рекомендаций для недопущения подобных нарушений в будущем.

4.6. В случае если отдельные положения Кодекса противоречат действующему законодательству, применяются положения действующего законодательства. В случае если отдельные положения Кодекса противоречат традициям, обычаям или представлениям о правилах поведения, применяются положения Кодекса.