

КОДЕКС этики и служебного поведения работников ООО «МЕДИК»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ООО «МЕДИК» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных подпунктом «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ООО «МЕДИК» (далее - Клиника, Общество), в том числе медицинские работники независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Работникам, принятым на работу в Клинику, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса для соблюдения его этических норм и требований в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Знание и соблюдение работниками Клиники положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Клиники для достойного выполнения ими профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета, доверия граждан к Клинике, а также обеспечение единых норм поведения работников Клиники.

1.6. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Общества своих должностных обязанностей, а также:

- служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;
- ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;
- способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.7. Кодекс является руководством к действию при возникновении конфликта личных и корпоративных интересов, а также в других ситуациях этического выбора. От работников требуется подтвердить свою осведомленность о требованиях Кодекса и важности сообщений о нарушениях. Каждый работник несет личную ответственность за исполнение Кодекса.

1.8. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Клиники и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Термины и определения

2.1. **Медицинская этика и деонтология** - это совокупность этических норм и принципов поведения медицинского работника при выполнении им своих профессиональных обязанностей.

2.2. **Медицинская этика** (лат. ethica, от греч. ethice – изучение нравственности, морали) - философская дисциплина, изучающая вопросы морали и нравственности, а также принципы поведения медицинских работников в процессе их профессиональной деятельности.

2.3. **Медицинская деонтология** (греч. deon – долг) - учение о должном поведении медицинских работников, способствующем созданию наиболее благоприятной обстановки для выздоровления больного.

2.4. **Медицинский работник** - физическое лицо, которое имеет высшее или среднее медицинское образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

2.5. **Фармацевтический работник** - физическое лицо, которое имеет фармацевтическое образование, работает в фармацевтической организации и в трудовые обязанности которого входят розничная торговля лекарственными препаратами для медицинского применения, их отпуск, хранение.

2.6. **Пациент** - физическое лицо, которое нуждается в медицинской помощи, которое обратилось за оказанием медицинской помощи или которому оказывается медицинская помощь.

2.7. **Лечащий врач (врач)** - врач, на которого возложены функции по организации и непосредственному оказанию пациенту медицинской помощи в период наблюдения за ним и его лечения.

2.8. **Лояльность к пациентам** - доброжелательное, этическое и законное отношение к лицам, которые нуждаются в медицинской помощи, обратились за ней или получают ее.

3. Профессиональная этика медицинского работника. Принципы деятельности

3.1. Принципы этики являются выражением моральных, профессиональных и деловых ценностей и норм, которыми обязуются руководствоваться все работники. Работники действуют, исходя из того, что личная честность, порядочность и профессионализм каждого воздействуют на этику всей Клиники. Открытое обсуждение этических проблем укрепляет репутацию Клиники.

3.2. Основными задачами медицинской этики являются: добросовестный труд на благо общества и больного человека, готовность всегда и при всех условиях оказать медицинскую помощь, внимательное и заботливое отношение к больному человеку, следование во всех своих действиях общечеловеческим принципам морали, сознание высокого призвания медицинского работника, сохранение и приумножение благородных традиций своей высокогуманной профессии.

3.3. Настоящий кодекс определяет отношения между медицинскими работниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность.

3.4. В своей деятельности медицинский работник руководствуется законодательством Российской Федерации, своими должностными обязанностями, приказами, иными нормативно-правовыми актами, клятвой врача, настоящим Кодексом.

3.5. Цель профессиональной деятельности медицинского работника – сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, качественное оказание всех видов диагностической, лечебной, профилактической и реабилитационной медицинской помощи, с обеспечением комплекса мероприятий по пациентоориентированности, направленной на удовлетворенность населения качеством оказания медицинской помощи.

3.6. Особенности медицинской этики и деонтологии всего персонала:

- недопустимы небрежный внешний вид, яркий макияж, резкий запах парфюмерии, табака, демонстрация безразличия или превосходства,
- некорректные вопросы, разговоры на отвлеченные темы во время вызова, включая телефонные;
- работникам Клиники запрещается курить на территории Клиники, запрещается находиться в помещении Клиники, а тем более допускать исполнения должностных обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Запрещается жевать жевательную резинку на рабочем месте и при разговоре с пациентами;
- соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил (аккуратная спецодежда, вымытые руки, опрятный внешний вид), четкое выполнение необходимых манипуляций повышает авторитет медицинского работника, располагает к продуктивному общению;
- обязательным для каждого медицинского работника должно быть умение адекватно реагировать на неожиданные или нетактичные вопросы и высказывания собеседника, умение не демонстрировать раздражение, быть предупредительным, тактичным, терпимым, не проявляя ответного негатива. Разумная осторожность в словах и действиях для купирования конфликта на ранних этапах, предпочтительней переживаний, связанных с правовой защитой своих действий;
- при этом необходимо строго соблюдать субординацию, не допускать "панибратства" с больными;
- с коллегами отношения должны быть корректными, обращения к ним в присутствии больного и его родственников по имени - отчеству;
- обязательным для каждого медицинского работника является неразглашение врачебной тайны;
- медицинские работники должны помнить, что пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья.

4. Недопустимые действия медицинского работника

4.1. Медицинский работник не вправе:

- использовать свои знания и возможности в негуманных целях;
- без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;
- использовать методы медицинского воздействия на пациента с целью его наказания, а также в интересах третьих лиц;
- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;
- использовать незарегистрированное в установленном порядке медицинское оборудование;
- назначать и использовать незарегистрированные в РФ фармакологические препараты.

4.2. Личные предубеждения медицинского работника и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействия на диагностику и лечение.

4.3. Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги.

4.4. Медицинский работник не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

4.5. Публикации и выступления медицинского характера, просветительская деятельность в прессе, на радио и телевидении должны ограничиваться объективной научно-практической информацией и не содержать элементов недобросовестной конкуренции, рекламы и саморекламы.

4.6. Медицинский работник не вправе скрывать от пациента информацию о состоянии его здоровья. В случае неблагоприятного прогноза для жизни пациента медицинский работник

должен предельно деликатно и осторожно проинформировать об этом пациента при условии, что пациент изъявил желание получить такого рода информацию.

4.7. Медицинский работник не вправе скрывать от пациента и непосредственного руководителя информацию о развитии медико-техногенной патологии, непредвиденных реакций и осложнений в процессе лечения.

5. Особенности этики и деонтологии руководителя и заместителя

5.1. Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности руководителя.

5.2. Существующий в медицинском коллективе уровень культуры и характер отношений с пациентами и коллегами определяется позицией руководителя Клиники.

5.3. Поведение руководителя дает пример для подражания и создает культурный контекст, гораздо более действенный, чем специальные занятия по этике и деонтологии, установленные правила или формальные поведенческие и этические коды, которые вводят многие организации.

5.4. Этика руководителя заключается в необходимости совмещать основные управленческие принципы с общечеловеческими нравственными требованиями и предполагает знание основных норм взаимоотношений между людьми, между личностью и группой, коллективом, между коллективами. Руководитель должен понимать, что чем лучше у него сложатся отношения с подчиненными, тем эффективнее будет деятельность организации. Этика делового общения в управлении является основополагающей.

5.5. Главным условием эффективности делового общения является осознание руководителем того, что возможность реализации целей деятельности Общества возрастает, если правильно организовать общение, добиться при этом создания атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества.

5.6. Своей повседневной деятельностью руководитель должен подчеркивать особую значимость соблюдения норм профессионального поведения, быть объективным и справедливым в отношении всех подчиненных, равным в обращении с ними, быть принципиальным в деле, требовательным и вместе с тем терпимым к людям, тактичным, заботиться о создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

5.7. Умение сохранять спокойствие в любых ситуациях и избегать повышения голоса, негативных эмоций будет воспринято коллективом более позитивно и поможет исключить многие нежелательные последствия во взаимоотношениях.

5.8. Основные этические принципы, которых должен придерживаться руководитель:

- самоконтроль (самообладание), умение управлять своими чувствами и поступками;
- постоянство и последовательность;
- делегирование полномочий своим доверенным лицам, признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;
- систематическое предоставление своим подчиненным оценки их деятельности, начиная с достигнутых ими успехов, заканчивая вопросами, с которыми подчиненные не справились;
- не ставить свое мнение о других в зависимость от мнения третьего лица;
- избегать обсуждения достоинств и недостатков, подчиненных в их отсутствие;
- выносить решение о дисциплинарном наказании работника только после проведения служебной проверки;
- четкое определение обязанностей и полномочий работника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- умение сдерживать эмоции и переживания, ставить интересы работника выше своих;
- беречь честь и достоинство каждого подчиненного, при необходимости вставать на его защиту;
- не давать указаний подчиненным своего заместителя в присутствии этого заместителя;
- избегать обсуждения неудовлетворительной деятельности вышестоящих работников в присутствии его подчиненных;
- подчиняться тем правилам, которые декларировал сам;

- не препятствовать карьерному росту работников;
- вмешиваться в решение конфликтных ситуаций в последнюю очередь с привлечением к ответственности своих заместителей;
- преданность своему делу и интересам работников.

6. Особенности медицинской этики и деонтологии врачей всех специальностей

6.1. Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности врача.

6.2. Врачебная специальность предполагает коллективный труд. Любой эффективный медицинский коллектив должен представлять собой группу взаимосвязанных и взаимодействующих специалистов различных специальностей, работающих для достижения определенной цели. Цели различных медицинских групп, бригад, команд должны быть подчинены главной цели - сохранение жизни человека, профилактика заболеваний и восстановление здоровья, а также уменьшение страданий при неизлечимых заболеваниях.

6.3. Каждый врач должен систематически профессионально совершенствоваться, понимая, что качество оказываемой пациентам помощи никогда не может быть выше его знаний и умений.

6.4. Мотивы материальной, личной выгоды не должны оказывать влияния на принятие врачом профессионального решения.

6.5. Врач должен избегать принимать поощрения от компаний-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.

6.6. При назначении лекарств необходимо строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами больного.

6.7. Своим поведением и отношением к окружающим, исполнением своих обязанностей врач должен быть хорошим примером для студентов, молодых специалистов, среднего и младшего медицинского персонала.

6.8. Уважительное отношение к человеческой жизни и здоровью со стороны врача должно проявляться в его образе жизни.

6.9. Медицинский работник обязан оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов.

6.10. Медицинский работник должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию.

6.11. Медицинский работник несет ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение доступной, своевременной, качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями. Моральная обязанность медицинского работника соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные.

6.12. Медицинский работник должен участвовать в формировании принципа лояльности к пациенту при осуществлении деятельности медицинской организации, быть доброжелательным и терпеливым, не допускать возникновения и развития конфликтов.

6.13. Медицинский работник личным примером обязан демонстрировать здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек, в том числе курения на территории медицинской организации, и призывать коллег и пациентов следовать его примеру, поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни.

6.14. Поведение медицинского работника не должно быть примером отрицательного отношения к здоровью. Препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов, наносящих ущерб здоровью пациентов.

6.15. Медицинский работник должен соблюдать алгоритм общения с пациентами, основанный на принципах доброжелательности, уважительного отношения и вежливости,

милосердия, чувства сострадания к состоянию пациента, не навязывать информацию, если она не запрошена или пациент от нее отказывается.

6.16. Эффективный медицинский коллектив должен представлять собой группу взаимосвязанных и взаимодействующих специалистов различных специальностей, работающих для достижения определенной цели: сохранение жизни человека и восстановление здоровья.

6.17. Медицинский работник должен своим внешним видом соответствовать требованиям гигиены и санитарно-эпидемиологического режима медицинской организации, соблюдая при этом принцип медицинского дресс-кода, принимаемого коллективом медицинской организации, включая форму и цвет одежды, требования к прическе, в случае отсутствия необходимости ношения медицинской шапочки, ношение обуви на низком каблуке (в целях предупреждения раздражающего шума для пациентов при осуществлении профессиональной деятельности), ношение таблички (бейджа), с указанием фамилии, имени, отчества медицинского работника и занимаемой должности в учреждении.

6.18. Медицинский работник должен участвовать в создании эстетического имиджа медицинской организации, соответствующей правилам гигиены.

6.19. Медицинский работник должен бережно относиться к медицинской документации, своевременно оформлять документацию в соответствии с установленными требованиями.

6.20. Медицинский работник должен соблюдать график работы медицинской организации.

6.21. Основные этические принципы, которых должен придерживаться врач:

- быть трудолюбивым и, в первую очередь, выполнять свою непосредственную работу;
- заботиться о благополучии своих коллег, подчиненных, учреждения, а также быть готовым принимать новых работников;
- уважать мнение руководителя и старших по возрасту коллег, даже если их позиция не совпадает с собственным мнением врача, не доводить противоречия до конфликта;
- знать свои обязанности и полномочия, а также права пациента;
- исключить обращение за помощью к вышестоящему руководству, минуя своего непосредственного начальника;
- предлагать конструктивные предложения по совершенствованию работы медицинского учреждения, так как никто не знает лучше ситуацию, чем тот, кто работает в ней постоянно;
- стремиться к скромности тем больше, чем больше титулов, профессионализма, знаний и новаторских идей у врача;
- вкладывать в выполнение своей работы все свои знания, умения, силы для достижения максимального положительного результата;
- соблюдать режим труда и отдыха, избегать усталости и раздражительности, вредных привычек;
- не допускать исполнения обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- быть благодарным к тем, кто научил профессии врача и помогает в работе, самому помогать коллегам;
- оказывать помощь своим коллегам в сохранении и восстановлении их профессиональной репутации, если это не противоречит закону;
- общаться с коллегами, руководством, пациентами и их родственниками на равных, не принижая и не возвышая свое положение;
- не подвергать пациента неоправданному риску;
- уважать право пациента на выбор врача, консультацию у другого врача и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер;
- информированное добровольное согласие пациента на лечение врач получает при личном разговоре с пациентом (либо его законными представителями). Это согласие должно быть осознанным, пациент (его законные представители) должен быть непременно информирован о методах лечения, о последствиях их применения, в частности, о возможных осложнениях, других альтернативных методах лечения, порядке получения бесплатных и платных медицинских и немедицинских услуг;

- уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на личную тайну, с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время врач не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи;

- врач не вправе применять медицинские методы и средства с целью наказания пациента, для удобства персонала или других лиц, а также участвовать в различных формах жестокого обращения с людьми;

- в случае неблагоприятного с точки зрения медицинской науки прогноза для пациента необходимо проинформировать его предельно деликатно и осторожно, оставив надежду на продление жизни, на возможный благоприятный исход;

- самореклама при общении врача с больным недопустима;

- недопустима выплата врачом комиссионных 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 без достаточных медицинских оснований;

- при совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений врач обязан проинформировать об этом пациента (его родственников), старшего коллегу и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление вредных последствий, не дожидаясь указаний на это;

- не поддаваться давлению пациента, его родственников о назначении ему лечения, внеочередного оказания медицинской помощи, если для этого отсутствуют объективные медицинские и социальные причины;

- осуществлять врачебную практику только под собственной фамилией, не используя псевдоним и не указывая не присвоенных официально титулов, степеней, званий.

7. Особенности медицинской этики и деонтологии среднего и младшего медицинского персонала

7.1. Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности среднего и младшего медицинского персонала.

7.2. Основой самой распространенной в медицине профессии среднего и младшего медицинского персонала является доброе отношение к жизни, внимание и уважение к человеческой личности, стремление оказывать помощь другим людям из сострадания.

7.3. Статус помощника врачей или вспомогательного персонала не должен являться препятствием в работе или причиной недовольства среднего и младшего медицинского персонала. Успех любого лечебного процесса определяется не только выбранной врачом тактикой лечения, но и постоянством качественной работы среднего и младшего медицинского персонала.

7.4. Залогом плодотворного сотрудничества среднего и младшего медицинского персонала с врачами, а также с пациентами является четкое понимание сфер ответственности каждого работника.

7.5. Средний и младший медицинский персонал в соответствии со своими должностными обязанностями может и должен давать рекомендации пациентам и их родственникам: по соблюдению режима дня, личной гигиене, уходу за тяжелобольными, подготовке к диагностическим, лечебным процедурам и оперативным вмешательствам, психологической адаптации, использованию вспомогательных средств индивидуальной реабилитации, гимнастике, физической активности, рациональному питанию, способам выполнения рекомендаций врача.

7.6. Средний и младший медицинский персонал не должен давать рекомендаций пациентам и их родственникам по приему тех или иных лекарственных препаратов или пищевых добавок, способах диагностики и лечения, выбору лечебного учреждения или врача, а также не должен давать прогнозов исхода лечения.

7.7. В случае несогласия медицинской сестры (брата) с назначенным пациенту лечением или болезненной (патологической) реакцией пациента на лечение медицинская сестра (брат) должны безотлагательно обсудить этот вопрос с лечащим врачом или врачом, его заменяющим, в отсутствие пациента.

7.8. Средний и младший медицинский персонал, отвечающий за материально-техническое обеспечение медицинского процесса, а также ведение учетно-отчетной документации, должен стремиться быть максимально объективным и честным, экономно и рационально распределять лекарственные препараты, медицинские и немедицинские материалы, не использовать имущество учреждения в личных целях, предлагать вышестоящему руководству способы оптимизации расходов на обеспечение учреждения материалами и услугами, а также совершенствованию механизмов эксплуатации имущества в целях его сохранения и продления срока службы.

7.9. Основные этические принципы, которых должен придерживаться каждый работник, занимающий должность среднего или младшего медицинского персонала:

- быть открытым к общению с окружающими и постоянно стремиться повышать свою квалификацию, при необходимости передавать свой опыт коллегам, пациентам и их родственникам;

- знать и соблюдать права пациента, санитарные правила, технику безопасности, инструкции к применению медицинской техники и лекарственных препаратов;

- не подвергать пациента неоправданному риску и не принимать предложений от родственников и самого пациента о помощи в противоестественном уходе из жизни (эвтаназии);

- информировать пациента и его родственников о порядке получения бесплатной медицинской помощи, в том числе медицинских манипуляций, выполнять свою работу одинаково качественно и доброжелательно по отношению к пациентам, независимо от ответной реакции пациентов, возможных добровольных подарков или официальной оплаты услуг;

- стремиться сохранять взвешенную самооценку, независимо от положительных (или отрицательных) слов со стороны пациента, его родственников, при необходимости уметь предупредить конфликт или попросить о помощи вышестоящее руководство;

- не перекладывать свои обязанности на коллег, пациентов, их родственников, что не исключает привлечение последних в качестве помощников;

- стремиться со своей стороны к дружелюбию и миру со всеми;

- приветствуется при обоюдном согласии дружеское общение с коллегами и пациентами, при этом необходимо избегать навязывания собеседнику своих моральных, религиозных, политических убеждений;

- при установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам необходимо руководствоваться только медицинскими критериями, исключая какую-либо дискриминацию;

- в случаях, требующих по медицинским показаниям контроля поведения пациента, следует ограничивать свое вмешательство в личную жизнь пациента исключительно профессиональной необходимостью;

- при проведении процедур стремиться избегать нахождения в помещении других лиц, в том числе врача и родственников, или их внезапного появления;

- уметь успокоить пациента и убедить его в полезности процедур, сопровождающихся болевыми ощущениями;

- уметь создавать физический, эмоциональный и духовный комфорт;

- избегать вредных привычек, нарушения режима труда и отдыха, соблюдать правила личной гигиены и рационального питания;

- не исполнять обязанности в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

- оказание безвозмездной помощи малоимущим пациентам во внерабочее время - личное дело каждого медицинского работника.

8. Особенности медицинской этики и деонтологии фармацевтических работников (провизоров, фармацевтов)

8.1. Соблюдение универсальных принципов медицинской этики и деонтологии должно сочетаться с особенностями занимаемой должности фармацевтического работника.

8.2. Главной целью фармацевтической деятельности должно быть сохранение и укрепление здоровья человека. Коммерческие интересы должны быть подчинены главной цели фармацевтической деятельности.

8.3. Каждый фармацевтический работник должен стремиться совершенствовать свой профессиональный уровень, обмениваться информацией с коллегами и взаимодействовать с врачами по вопросам фармакологии.

8.4. Каждый фармацевтический работник несет личную моральную ответственность за качество предоставляемой лекарственной помощи, информирование врачей и пациентов об истинной ценности лекарственных препаратов, их побочных действиях, противопоказаниях и рекомендуемых дозировках.

8.5. Несмотря на участие в научных исследованиях, маркетинговых кампаниях, трудовых отношениях с определенной фармацевтической компанией любой фармацевтический работник должен стремиться к профессиональной независимости и предлагать наиболее оптимальные препараты, прежде всего, исходя из интересов пациента.

8.6. Основные этические принципы, которых должен придерживаться каждый фармацевт (провизор):

- содействовать врачу, пациентам в выборе, назначении и применении лекарственных средств;
- сохранение корпоративной культуры, основанной на взаимоуважении;
- избегать оплаты услуг врача по рекомендации, назначению пациентам определенных лекарственных (нелекарственных) препаратов с целью увеличения продаж этих лекарственных (нелекарственных) препаратов;
- недопустимо искажение информации о лекарственном препарате (свойствах, побочных действиях, сроке годности и т. д.);
- при выборе того или иного препарата исходить из интересов пациента и данных доказательной медицины;
- недопустимо злоупотребление знаниями и положением для достижения личной выгоды или иных целей;
- при отсутствии объективных причин не переубеждать пациента в неоптимальном выборе лекарственного препарата, если пациент верит в эффективность принимаемых лекарственных препаратов;
- избегать оспаривать назначенную пациенту фармакотерапию, если она не угрожает жизни пациента;
- моральная ответственность за реализуемые гражданину без рецепта лекарственные (нелекарственные) средства лежит на фармацевтическом работнике (провизоре);
- знать права отдельных категорий граждан на льготное лекарственное обеспечение и информировать о них граждан, приобретающих лекарственные препараты для лечения социально значимых заболеваний;
- стремиться оказывать всемерную помощь гражданам, нуждающимся в дефицитных (редко применяемых) лекарственных средствах;
- проявлять осмотрительность и принимать необходимые меры для обеспечения сохранности качества, эффективности и безопасности лекарственных средств и других товаров аптечного ассортимента.

9. Соблюдение принципов этики при получении и предоставлении информации

9.1. Честь и достоинство каждого гражданина охраняются государством независимо от социального положения, состояния здоровья, вероисповедания и других факторов.

9.2. Особенностью медицины является необходимость доступа к конфиденциальной информации гражданина, семьи, коллектива.

9.3. Сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении, составляют врачебную тайну.

9.4. Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, в том числе после смерти человека, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении трудовых, должностных, служебных и иных обязанностей, за исключением случаев, установленных законодательством.

9.5. С письменного согласия гражданина или его законного представителя допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, другим гражданам, в том числе должностным лицам, в целях медицинского обследования и лечения пациента, проведения научных исследований, их опубликования в научных изданиях, использования в учебном процессе и в иных целях.

9.6. Обязанностью любого медицинского и административного работника является хранение и защита информации о пациентах, сведения о которых известны медицинскому и административному работнику. Врачебная тайна, обозначенная в действующем законодательстве, - это, в первую очередь, тайна гражданина, обратившегося за помощью, а не тайна врача.

9.7. При обращении к медицинскому (административному) работнику представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций работник имеет право, в рамках своей компетенции:

- 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 учреждениях, технологиях лечения;
- предоставить с согласия руководителя имеющуюся статистическую информацию по отделению, Клинике;
- предоставить информацию о применяемых в отделении, Клинике технологиях лечения;
- предоставить информацию санитарно-эпидемиологического характера.

9.8. При обращении к медицинскому (административному) работнику представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций медицинский работник не имеет права:

- предоставлять персонифицированную информацию о пациентах;
- предоставлять персонифицированную информацию о пациентах, которые умерли;
- подтверждать и опровергать информацию о факте обращения конкретного гражданина за медицинской помощью, о его лечении, выписке, смерти и т. д.;
- предоставлять фото - и видеоматериалы, по которым можно опознать пациента (пациентов).

9.9. С согласия пациента информация о нем может быть предоставлена его близким родственникам или законному представителю.

9.10. Информация об образовании, специализации, стаже работы, месте работы, квалификации и иные сведения, характеризующие профессиональную деятельность медицинского работника, являются открытыми для пациента и общественности.

9.11. Вся информация о медицинской организации, не затрагивающая личных интересов работников, в том числе о лицензии, сертификатах, штатных и внештатных специалистах, материально-техническом оснащении, показателях работы, финансировании, является открытой для пациента и общественности.

9.12. Руководители медицинской организации несут персональную ответственность за хранение, передачу и безопасность конфиденциальной информации о работниках и пациентах в соответствии с законодательством.

9.13. Лечащий врач не должен скрывать свои предположения о вероятном исходе заболевания от пациента или его близких родственников, законного представителя.

Одновременно с этим врач не должен выносить окончательное решение о неблагоприятном исходе.

9.14. Необходимо максимально доброжелательно и в доступной форме проинформировать пациента (его родственников, законного представителя) о возможностях медицины в конкретной ситуации, при необходимости дать советы для того, чтобы пациент и его родственники избежали возможных финансовых потерь от недобросовестных лиц, предлагающих свои услуги тяжелобольным из корыстных мотивов. При этом врач всегда должен оставлять пациенту и его родным надежду на лучшее.

9.15. Информация о пациенте может быть раскрыта частично или полностью строго в соответствии с действующим законодательством.

10. Профессиональная независимость

10.1. Долг медицинского работника - хранить свою профессиональную независимость.

10.2. Оказывая медицинскую помощь новорожденным и старикам, военнослужащим и гражданским лицам, руководителям высшего ранга и лицам, содержащимся под стражей, медицинский работник принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны администрации, пациентов или иных лиц.

10.3. Медицинский работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий, противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу.

10.4. Участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях и т. п., медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него - прибегать к юридической и общественной защите.

11. Уважение чести и достоинства пациента

11.1. Медицинский работник должен быть лоялен к пациентам - уважать их честь и достоинство пациента, проявлять доброжелательное, внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким. Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского работника недопустимы.

12. Условия оказания медицинской помощи

12.1. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента, при строгом соблюдении правил гигиены и санитарно-эпидемиологического режима, с применением современных средств гигиены (разовых салфеток, полотенец, жидкого мыла в диспансерах и т.д.).

13. Врачебная тайна

13.1. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит втайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию.

13.2. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения пациента, его доверенного лица или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью.

13.3. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению врачебной тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить врачебную тайну. Разглашение врачебной тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

13.4. Врачебная тайна – не может быть тайной от самого пациента, а также согласно позиции Конституционного Суда РФ (Определение Конституционного Суда РФ от 9 июня 2015 г. № 1275-О) тайной во всех случаях от родственников умершего пациента.

13.4 Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

- по ясно выраженному письменному согласию самого пациента;
- по мотивированному требованию органов дознания, следствия, прокуратуры и суда;
- если сохранение тайны существенным образом угрожает здоровью и жизни пациента и (или) других лиц (опасные инфекционные заболевания);
- в случае привлечения к лечению других специалистов, для которых эта информация является профессионально необходимой.

14. Выбор медицинского работника

14.1. Медицинский работник не вправе препятствовать пациенту, решившему доверить свое дальнейшее лечение другому специалисту. По желанию пациента, врач не должен препятствовать реализации его права на консультацию другим врачом.

14.2. Медицинский работник может отказаться от работы с пациентом, направив его другому специалисту в следующих случаях:

- если чувствует, себя недостаточно компетентным, не располагает необходимыми техническими возможностями для оказания должного вида помощи;
- если имеются противоречия с пациентом или его родственниками в плане лечения и обследования.

15. Моральная поддержка пациента, находящегося при смерти

15.1. Медицинский работник не должен прибегать к эвтаназии, равно как привлекать к ее исполнению других лиц, но обязан облегчить страдания больных, находящихся в терминальном состоянии, всеми доступными, известными и разрешенными способами.

15.2. Медицинский работник должен способствовать пациенту в осуществлении его права воспользоваться духовной поддержкой служителя любой религиозной конфессии, обязан уважать права граждан относительно проведения посмертной экспертизы с учетом действующего законодательства Российской Федерации.

16. Взаимоотношения между коллегами

16.1. Взаимоотношения с медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов пациента.

16.2. Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

16.3 Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег.

16.4. Медицинский работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

16.5. Медицинский работник не вправе публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого врача или каким-либо иным образом его дискредитировать.

16.6. В трудных клинических случаях опытные медицинские работники должны давать советы и оказывать помощь менее опытным коллегам в корректной форме.

16.7. В соответствии с действующим законодательством всю полноту ответственности за процесс лечения несет только лечащий врач, который вправе принять рекомендации коллег или от них отказаться, руководствуясь при этом исключительно интересами больного.

16.8. Врач не должен создавать условия для перехода к нему пациентов от других коллег.

17. Особенности этики и деонтологии административно-управленческого персонала и руководителей структурных подразделений

17.1. Работа в самой Клинике, так и в структурных подразделениях должна подчиняться строгой дисциплине, должна соблюдаться субординация, то есть служебное подчинение младшего по должности к старшему.

17.2. Руководителям подразделений всех уровней необходимо быть объективными и справедливыми в отношении всех подчиненных, равными в обращении с ними. Быть принципиальными в деле, требовательными и вместе с тем терпимыми к людям, тактичными, заботиться о создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

17.3. Основные этические принципы при осуществлении управления:

- самоконтроль (самообладание) в любых ситуациях, умение управлять своими чувствами и поступками, постоянство и последовательность;
- делегирование полномочий своим доверенным лицам, признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;
- систематическое предоставление своим подчиненным оценки их деятельности, начиная с достигнутых ими успехов, заканчивая вопросами, с которыми подчиненные не справились;
- избегать обсуждения достоинств и недостатков подчиненных в их отсутствие;
- четкое определение обязанностей и полномочий работника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- беречь честь и достоинство каждого подчиненного, при необходимости вставать на его защиту;
- избегать обсуждения неудовлетворительной деятельности вышестоящих работников в присутствии его подчиненных;
- приветствуется наставничество, по типу "большую часть своего времени уделять меньшему количеству (2 -3 человека) более способных работников";
- не препятствовать карьерному росту работников.

18. Общие принципы и этические правила поведения работников Клиники

18.1. Все работники Клиники обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений;
- соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы больницы;
- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Клиники;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам

Клиники;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Клиники;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Клиники меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Клиники, если это не входит в должностные обязанности работников;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

18.2. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

18.3. Продвижение работников Клиники на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

18.4. Внешний вид работников Клиники при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

18.5. Все работники должны придерживаться речевых норм грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского языка. В речи работников не приемлемо употребление неуместных слов и речевых оборотов, резких и циничных выражений оскорбительного характера.

18.6. Все работники обязаны соблюдать нормы делового этикета в общении с гражданами (пациентами) и другими работниками Клиники при исполнении должностных обязанностей.

18.7. Работники не должны отвечать на оскорбления, обвинения или критику встречными обвинениями, оскорблениями, критикой или иными проявлениями агрессии, унижающими честь и достоинство человека.

18.8. Все работники Клиники должны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах своей деятельности.

18.9. В служебном поведении работнику 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.

18.10. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Общества должны воздерживаться от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- б) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

- в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

- г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

д) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

е) принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с клиентами и контрагентами больницы.

18.11. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами и другими гражданами.

18.12. Каждый работник клиники должен понимать и осознавать, что его поведение в социальных сетях может отразиться негативным образом на репутации клиники или его собственной репутации как специалиста. Клиника оставляет за собой право на принятие мер по защите своей репутации. Любые действия в социальных сетях не должны нарушать законодательства РФ и общих этических норм.

19. Конфликт интересов

19.1. В соответствии с частью 1 статьи 10 Федеральном законе "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 № 273-ФЗ **под конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Клиники, граждан, других организаций или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Клиники, граждан, других организаций или государства.

19.2. При этом **под личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

19.3. Применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность, понятие "конфликт интересов" определено в статье 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 323-ФЗ).

19.4. В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона N 323-ФЗ **под конфликтом интересов** понимается 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.

19.5. Работники Клиники обязаны сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

19.6. Должностные лица и все работники Клиники в связи с предупреждением и противодействием коррупции должны, не допускать конфликта интересов и предпринимать меры по их профилактике, в том числе:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Клиники;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Клиники;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство Клиники о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство Клиники о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Клиники или иными лицами;

- сообщить непосредственному руководителю и (или) лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики, руководству Клиники о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

- проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим своё служебное положение);

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими трудовыми обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда деловой репутации и авторитету Клиники.

19.7. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиям по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

19.8. При возникновении конфликта интересов пациент-общество, пациент-семья и т.п. медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

19.9. Рассмотрение фактов возникновения при исполнении работником должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

19.10. В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или правильного понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю, и (или) в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и (или) к лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

19.11. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работникам необходимо воздержаться от принятия решений и (или) осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны Клиники, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и (или) в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и (или) лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

19.12. Полученная Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов и лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений, информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной и защищенной от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо,

сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

20. Отношение работников Клиники к подаркам и иным знакам внимания

20.1. Получение или вручение работниками Клиники подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

20.2. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

20.3. Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые работники от имени Клиники могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в Клинике, могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности пяти указанных ниже критериев:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Клиники, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, такими как Новый год и Рождество, Международный женский день, памятные даты, юбилеи;

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать репутационного риска для Клиники, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах.

20.4. Подарки в виде сувенирной продукции невысокой стоимости с символикой Клиники, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских и маркетинговых мероприятиях, в которых официально участвует Клиника, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

20.5. Не допускаются подарки от имени Клиники, её работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

20.6. Работнику не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми работник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

21. Защита интересов работника

21.1. Работник, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование его деятельности и деятельности Клиники.

22.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Клиники.

22.3. Руководителю Клиники надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

22.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

22.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь Клиники.

22. Ответственность за нарушение положений Кодекса

23.1 Настоящий кодекс имеет обязательную силу для всех работников Клиники.

23.2. Соблюдение работниками Клиники положений Кодекса предлагается учитывать при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрениях и наложении дисциплинарных взысканий.

23.3. Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование в отношении нарушителей мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

23.4. Ответственность юридических лиц.

23.5. Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

23.6. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23.7. При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

23.8. Статья 6.29 КоАП РФ предусматривает ответственность за невыполнение обязанностей о представлении информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности, в частности за:

- непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает, либо фармацевтическим работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю аптечной организации, в которой он работает (часть 1);

- непредставление или несвоевременное представление руководителем медицинской организации уведомления о возникновении конфликта интересов медицинского работника или руководителем аптечной организации уведомления о возникновении конфликта интересов фармацевтического работника в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти (часть 2);

- непредставление индивидуальным предпринимателем, осуществляющим медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, информации о возникновении конфликта интересов в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти (часть 3);

- совершение административного правонарушения, предусмотренного частями 1, 2 и 3 данной статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.

23.9. Незаконное вознаграждение от имени юридического лица.

23.10. Статья 19.28 КоАП РФ устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной

организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

23.11. Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего.

23.12. Организации должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

23.13. В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

23.14. Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона "О противодействии коррупции", является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

23.15. Федеральный закон N 323-ФЗ от 25.12.2008 "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" обязывает медицинских и фармацевтических работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать руководителя медицинской организации или руководителя аптечной организации, в которой он работает;

- руководитель медицинской организации или руководитель аптечной организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Российской Федерации;

- индивидуальный предприниматель, осуществляющий медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, обязан проинформировать Министерство здравоохранения Российской Федерации.

23.16. Согласно статьям 6.29 КоАП РФ непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает, либо фармацевтическим работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю аптечной организации, в которой он работает, наказывается штрафом в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;

- непредставление или несвоевременное представление соответствующей информации руководителем медицинской или аптечной организации наказывается штрафом в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;

23.17. При этом повторное непредставление или несвоевременное представление информации о конфликте интересов может повлечь дисквалификацию на срок до шести месяцев.

23.18. Ответственность физических лиц.

23.19. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

23.20. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23.21. В Трудовом кодексе Российской Федерации существует возможность привлечения работника организации к дисциплинарной ответственности.

23.22. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10

части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).