

Министерство здравоохранения Свердловской области  
Государственное автономное учреждение здравоохранения  
Свердловской области «Стоматологическая  
поликлиника № 12 город Екатеринбург»  
(ГАУЗ СО «СП № 12»)

№ 34

15.02 2024 г.

ПРИКАЗ

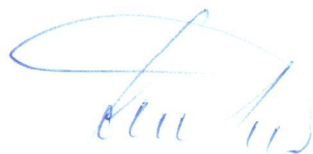
**«Об утверждении Кодекса  
профессиональной медицинской  
и корпоративной этики в ГАУЗ СО «СП № 12»**

В соответствии с требованиями пункта 1 статьи 73 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в целях развития единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержания в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс профессиональной медицинской и корпоративной этики в ГАУЗ СО «СП № 12» (далее – Кодекс), согласно приложению к настоящему приказу.
2. Заместителю главного врача по медицинской части Чернавскому А.Ф. обеспечить внедрение Кодекса в работу.
3. Заведующим отделениями обеспечить неукоснительное соблюдение всем медицинским персоналом требований, устанавливаемых Кодексом.
4. Секретарю руководителя Кучеровой Е.Н. ознакомить с приказом всех заинтересованных лиц под подпись.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
7. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Главный врач



И.А. Петров

исп.  
Гурова Т.В.  
366-24-70

Приложение к приказу  
№ 34 от 15.02.24  
«Об утверждении Кодекса  
профессиональной медицинской  
и корпоративной этики  
ГАУЗ СО «СП № 12»

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
МЕДИЦИНСКОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ  
Государственного автономного учреждения  
здравоохранения Свердловской области «Стоматологическая поликлиника № 12  
город Екатеринбург» (ГАУЗ СО «СП № 12»)

г. Екатеринбург, 2024

## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Нормативные документы.
2. Термины, определения, сокращения.
3. Общие положения.
4. Основные принципы медицинской этики и деонтологии.
5. Общие принципы и правила поведения работников.
  - 5.1. Принципы и правила поведения врачебного персонала.
  - 5.2. Принципы и правила поведения среднего медицинского персонала.
  - 5.3. Администрации и руководителей структурных подразделений.
6. Конфиденциальность и предоставление информации.
7. Конфликт интересов и деятельность персонала вне медицинской организации.
8. Безопасность, здоровье работников учреждения.
9. Вопросы политики, религии и общества.
10. Заключительные положения.

## 1. Нормативные документы.

При разработке данного документа были использованы и применены положения следующих документов:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Международный кодекс медицинской этики (принят 3-ей Генеральной Ассамблеей Всемирной Медицинской Ассоциации, Лондон, Великобритания, октябрь 1949, дополнен 22-ой Всемирной Медицинской Ассамблеей, Сидней, Австралия, август 1968 и 35-ой Всемирной Медицинской Ассамблеей, Венеция, Италия, октябрь 1983);
- Лиссабонская декларация о правах пациента, принятая 34-й Всемирной Медицинской Ассамблеей в сентябре-октябре 1981 года;
- Кодекс врачебной этики РФ (Одобен Всероссийским Пироговским съездом врачей 7 июня 1997 г.);
- Этический кодекс медицинской сестры России (принят "Ассоциацией медицинских сестер России", 2010 г.);
- Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации (принят Первым национальным съездом врачей РФ 5 октября 2012 г.);
- Этический кодекс специалистов стоматологического профиля (Утвержден Советом Ассоциации общественных объединений «Стоматологическая ассоциация России» от 26 сентября 2017 года, г. Москва);
- Приказ Министерства здравоохранения Свердловской области от 28 марта 2014 г. N 412-п "Об утверждении Кодекса профессиональной этики медицинского работника Свердловской области".

## 2. Термины, определения.

В настоящем положении использованы термины и определения:

**ВРАЧЕБНАЯ ТАЙНА** - медицинское, правовое, социально-этическое понятие, представляющее собой запрет медицинскому работнику сообщать третьим лицам информацию о состоянии здоровья пациента, диагнозе, результатах обследования, самом факте обращения за медицинской помощью и сведения о личной жизни, полученные при

обследовании и лечении. Запрет распространяется также на всех лиц, которым эта информация стала известна в случаях, предусмотренных законодательством.

**ГАРАНТИЯ ПРАВ ПАЦИЕНТА** - предусмотренное законом, иным правовым актом или договором обязательство по выполнению содержащихся в них норм и положений, обеспечивающих реализацию прав пациента при предоставлении медицинских и сервисных услуг.

**КАЧЕСТВО МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ** - совокупность характеристик, отражающих своевременность оказания медицинской помощи, правильность выбора методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации при оказании медицинской помощи, степень достижения запланированного результата.

**КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ** принцип, согласно которому лицо, предоставляющее профессиональные услуги, не должно нарушать прав индивида на тайну частной жизни, то есть не должно разглашать сведения, полученные в процессе сотрудничества.

**КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ** (в медицине) ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично ли о через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей

вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

**КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА** - это система ценностей, регулирующая этические отношения данной организации, которая обусловлена особенностями деятельности и целями данной организации, а также сложившимися стереотипами поведения в данной организации и которая распространяемые на всех работников медицинской организации.

**МЕДИЦИНСКАЯ ДЕОНТОЛОГИЯ** - это совокупность этических норм при выполнении медицинским работником своих профессиональных обязанностей, а также принципов поведения и профессиональных приемов психологического общения с обратившимися к врачу людьми.

**МЕДИЦИНСКАЯ ЭТИКА** - совокупность нравственных норм профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников, предусматривающая взаимоотношения с пациентом, медицинскими и фармацевтическими работниками между собой, с родственниками пациента, здоровыми людьми.

**ПРАВА ПАЦИЕНТА** специфические права, производные от общих гражданских, политических, экономических, социальных прав человека и реализуемые при получении медицинской помощи и связанных с ней услуг или в связи с любым медицинским воздействием, при выполнении профессиональной деятельности.

**СУБОРДИНАЦИЯ** - следование установленным правилам взаимоотношений между лицами разного должностного уровня внутри трудового коллектива, организации, учреждения при выполнении профессиональной деятельности.

### **3. Общие положения.**

ГАУЗ СО «СП № 12»- учреждение, оказывающее доврачебную, медико-санитарную и специализированную медицинскую помощь в амбулаторных условиях при заболеваниях зубов и полости рта.

Деятельность ГАУЗ СО «СП № 12» в отношении пациентов направлена на обеспечение качественной медицинской помощи по профилю стоматология. Достижение поставленных целей невозможно без соблюдения правил профессиональной деятельности, а также норм медицинской этики и деонтологии.

Целью разработки и принятия Кодекса являются:

- обеспечение оказания пациентам качественной комплексной медицинской помощи на условиях партнерства и активного участия пациентов в принятии решений, касающихся здоровья и благополучия;
- формирование положительного имиджа организации в системе здравоохранения в целом;
- создание комфортных профессиональных взаимоотношений в коллективе.

Кодекс является сводом принципов саморегулирования деятельности учреждения, включающих корпоративную культуру, осознанно разделяемых в коллективе ценностей и норм этики.

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

Настоящий Кодекс распространяется на всех работников ГАУЗ СО «СП № 12», выполняется с момента подтверждения ими факта ознакомления.

#### **4. Основные принципы медицинской этики и деонтологии.**

Принципы медицинской этики и деонтологии предусматривают:

- установление доброжелательных и партнерских отношений с пациентами и их родственниками, независимо от ответной реакции;
- уважительное отношение ко всем пациентам, обратившимся за медицинской помощью, а также к их родственникам и близким;
- избегание критики в присутствии пациентов действий (бездействия) своих коллег, а также медицинских работников других учреждений;
- твердое и последовательное следование тактике лечения в интересах пациента, с подробным объяснением целей, особенностей и исходов лечения;
- избегания обсуждения вопросов религиозного, националистического характера с пациентами и их родственниками, если это не влияет на исход лечения;
- участие в консилиумах, комиссиях, консультациях, экспертизах и т.п., с пояснением своего профессионального мнения, а в случаях давления на него - обращение к общественной и юридической защите.

Нарушение общепринятых норм медицинской этики и деонтологии влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством.

#### **5. Общие принципы и правила поведения работников.**

Работники учреждения должны оказывать медицинскую помощь пациентам на всех этапах на основе принципов преемственности и качества без каких-либо ограничений (по возрасту, полу, цвету кожи, религиозной принадлежности, платежеспособности, политических взглядов и другим неполитическим факторам).

Работники в отношении с коллегами считают себя обязанными:

- обеспечивать всем равные возможности проявления личности в трудовом процессе;
- уважать частную (личную) жизнь коллег, соблюдая суверенитет личности;
- проявлять уважение к квалификации и профессиональному опыту коллег, ценить их рабочее время.

Работники учреждения следуют правилам внутреннего распорядка, а также требованиям федерального законодательства в отношении курения, использования ненормативной лексики, распития спиртных напитков, употребления наркотических и сильнодействующих препаратов.

В связи с особенностью медицинской деятельности работники использовать профессиональную одежду и средства индивидуальной защиты, должны обращать внимание на недопустимость наличия на них логотипов, торговых знаков, значков сторонних учреждений, компаний.

Недопустимо использование работниками корпоративной символики, названия учреждения и своего должностного статуса в любых видах деятельности, кроме профессиональной.

##### **5.1. Принципы и правила поведения врачебного персонала.**

В своей профессиональной деятельности врачи руководствуются следующими принципами:

- поддерживать в своей деятельности самые современные актуальные стандарты профессиональной деятельности, формулировать обоснованную позицию, повышать свой квалификационный уровень;

- уважать право пациента на принятие или отказ от лечения, а также на право выбора врача;
- уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким
- исключать принятие решения под влиянием внешних факторов, личной выгоды или дискриминации;
- в случае возникновения профессионального конфликта и невозможности его разрешения, обращаться к руководству учреждения;
- уважать права пациентов, мнение коллег и других специалистов в области здравоохранения;
- во взаимоотношениях с коллегами должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен;
- признавать важную роль врача в просвещении населения и общества, соблюдая осторожность при освещении и продвижении новых методов лечения в общедоступных информационных источниках;
- использовать в своей деятельности только достоверную информацию;
- при принятии решения действовать только в интересах пациента, используя все доступные ресурсы, включая научные достижения;
- в случае недостатка квалификации и компетенции обращаться к более опытным коллегам;
- в случае установления диагноза и невозможности достижения положительного результата, оказывать пациенту возможную психологическую, консультативную помощь;
- в тех ситуациях, когда врач выступает в интересах третьей стороны, гарантировать, что пациент полностью информирован и согласен с этим;
- исключать использование недобросовестной рекламы, саморекламы, а также порочащей информации о коллегах/медицинских организациях с целью привлечения пациентов;
- при лечении пациента совместно с коллегами соблюдать требования конфиденциальности;
- исключать пренебрежительное отношение к среднему и младшему медицинскому персоналу, ставить под сомнение их профессиональную квалификацию в присутствии пациента.

## **5.2. Принципы и правила поведения среднего и младшего медицинского персонала.**

Профессиональная деятельность среднего и младшего медицинского персонала является неотъемлемой частью лечебного процесса.

Квалификация и компетенции среднего и младшего медицинского персонала предполагают следующие действия:

- исключение консультирования и информирования пациентов и их родственников по приему тех или иных лекарственных препаратов, или пищевых добавок, способах диагностики и лечения, выбору лечебной медицинской организации или врача, а также определения прогнозов исхода лечения;
- запрет на интерпретацию и обсуждение результатов лабораторных и диагностических исследований, анализов с пациентами или родственниками;
- организация своей деятельности с учетом тяжести состояния пациента, при установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам необходимо руководствоваться только медицинскими критериями, избегать дискриминации по любому признаку;
- ответы на вопросы пациентов и их родственников (в рамках своей компетенции) по соблюдению личной гигиены, подготовке к диагностическим, лечебным процедурам и оперативным вмешательствам;

- запрет на обсуждение с пациентом и/или его родственниками деятельности врача, принятой им врачебной тактики, возможных врачебных ошибок.

### **5.3. Администрации и руководителей структурных подразделений.**

Порядок деятельности учреждения предполагает наличие организационной структуры, использование принципа подчиненности и ответственности, а также субординации. Этическая сторона субординации в медицине предусматривает не формальное должностное соподчинение, основанное на чисто дисциплинарных требованиях, а взаимоотношения обусловленные такими морально этическими подходами старших должностных лиц к младшим и наоборот, как доброжелательность, взаимоуважение, тактичность и чувство товарищеской взаимопомощи.

В своей деятельности руководители подразделений всех уровней должны не только выполнять функции организаторов здравоохранения.

В связи с этим руководящий состав учреждения должен в своей деятельности руководствоваться следующими принципами:

- самоконтроль и уважительное отношение к подчиненным;
- последовательность и преемственность в принятии решений;
- делегирование полномочий своим доверенным лицам (в рамках полномочий), признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;
- объективная оценка профессиональной деятельности подчиненных;
- определение формы и размера поощрений или наказания (взысканий);
- избегание обсуждения достоинств и недостатков, подчиненных в их отсутствие;
- исключение обращения для решения вопросов профессиональной деятельности к вышестоящему руководству (если иное не определено характером деятельности) без предварительного обращения к непосредственному руководству;
- исключение дискриминации в вопросах трудовой деятельности по любому признаку;
- четкое определение обязанностей и полномочий работника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- защита чести и достоинства каждого подчиненного (при отсутствии достоверных данных о его вине);
- поддержка карьерного роста работников, наставничество, привлечение к научным исследованиям.

### **6. Конфиденциальность и предоставление информации.**

Особенности профессиональной деятельности персонала предполагают получение большого объема персональных данных о пациентах. В соответствии с положениями федерального законодательства за раскрытие конфиденциальной информации установлены три вида ответственности: дисциплинарная; административная и уголовная.

ГАУЗ СО «СП № 12» несет ответственность за раскрытие персональных данных, как перед пациентом, так и в пределах, и на условиях законодательства.

Работники организации обязаны соблюдать положения о врачебной тайне, а также сохранить любую иную информацию о пациенте, ставшую известной им в процессе профессиональной деятельности.

Допускается раскрытие указанных сведений ответственными лицами в отдельных случаях, регулируемых законодательством.

Работник организации не имеет права передавать какую-либо информацию (коммерческую, финансовую, профессиональную, иное) представителям средств массовой информации, общественных и иных организаций, подтверждать или опровергать сведения о смерти пациентов, представлять фото- и видеоматериалы, по которым можно опознать пациента (пациентов).



При обращении к работнику представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций работник по согласованию с руководством, в рамках своей компетенции может:

- проинформировать о положениях нормативно-правовых документов в сфере здравоохранения и порядке их применения на практике;
- проинформировать о вышестоящих организациях.

В случае приглашения на публичные выступления работник учреждения должен уведомить руководство учреждения, в лице уполномоченных лиц, и предоставить информацию:

- приглашающей стороне;
- тематике выступления;
- наличие или отсутствие конфликта интересов (личного или учреждения).

При публичных выступлениях работник учреждения должен придерживаться официальной позиции организации, избегать вынесения личных суждений от имени учреждения.

В помещениях и на территории учреждения запрещена фото- и видеосъемка профессиональной деятельности работников (за исключением контрольных и образовательных функций), размещение информации в социальных сетях, передача информации в рамках недобросовестной конкуренции.

## **7. Конфликт интересов и деятельность персонала вне медицинской организации.**

В своей деятельности работники должны избегать создания конфликтных ситуаций, принимать меры по разрешению возникших конфликтов, прилагать силы к досудебному решению возможных споров.

Выявление конфликта интересов и его адекватное регулирование является важным условием обеспечения защиты интересов организации. Значимым является превентивное (предупреждающее) уведомление о возникающем конфликте интересов.

Конфликт интересов, возникающий в процессе профессиональной деятельности, должен быть решен в рамках действующего законодательства.

## **8. Безопасность, здоровье работников учреждения.**

Деятельность учреждения осуществляется с соблюдением законодательства в области охраны труда, созданием безопасных условий труда, защите персонала от повреждающих и профессиональных факторов риска.

Приветствуется деятельность работников по формированию здорового образа жизни, профилактике инфекционных и неинфекционных заболеваний, проведению профилактических медосмотров, самоконтролю за состоянием здоровья и ответственному самолечению.

## **9. Вопросы политики, религии и общества.**

В своей деятельности работники учреждения должны руководствоваться этическими принципами в отношении вопросов религии, политики, полового самоопределения, а именно:

- беспристрастное отношение к пациентам, вне зависимости от их политических, религиозных, личных взглядов;
- недопустимо проведение политической, агитационной деятельности в учреждении;
- участие в политической деятельности возможно без указания принадлежности к организации;

- запрет на использование в вышеназванных целях отношений, возникающих с прикрепленным контингентом в процессе профессиональной деятельности;
- недопустимо проведение религиозных или ритуальных обрядов в учреждении, за исключением специально отведенных мест.

#### **10. Заключительные положения.**

Настоящий Кодекс является локальным нормативным документом учреждения, обязательным для исполнения всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности.

Несоблюдение работником одного или нескольких положений Кодекса, может привести к утрате положительной репутации и доверия со стороны учреждения.

Администрация учреждения оставляет за собой право при предоставлении характеристики или рекомендации в отношении работника отражать в них факты несоблюдения требований положений Кодекса.