

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

НМИЦ ТРАВМАТОЛОГИИ И
ОРТОПЕДИИ ИМ.Н.Н. ПРИОРОВА
МИНЗДРАВА РОССИИ

2024 Г.



ЦИТО
основан в 1921
Н.Н.Приорова

Уважаемый коллега!

Предметом особой заботы государства и общества является охрана здоровья граждан. В осуществлении этой социальной задачи большая роль принадлежит системе здравоохранения Российской Федерации и в ее составе Национальному медицинскому исследовательскому центру травматологии и ортопедии им. Н.Н. Приорова, в котором Вы трудитесь, сохраняя преемственность поколений выдающихся деятелей нашего легендарного учреждения.

Условия, способствующие полноценной охране здоровья людей, определяются государственной политикой по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Носителями таких ценностей, и это подтверждается историей отечественной медицинской практики и в мирные и в военные годы, являлись в первую очередь врачи и медицинские сестры.

Настоящий этический кодекс определяет высокую моральную ответственность работников центра, осуществляющих трудовую деятельность в сфере охраны здоровья населения, а также их отношения с обществом и пациентами, органически сочетает совокупность этических норм и принципов поведения медицинского персонала, представителей иных профессий, а также обучающихся в центре по программам непрерывного профессионального образования.

Миссия центра

- непрерывное улучшение качества и безопасности лечения
- оказание медицинской помощи, соответствующей уровню ведущих клиник в области травматологии и ортопедии
- формирование инновационной среды для проведения исследований, направленных на разработку новых технологий лечения в области травматологии и ортопедии
- подготовка специалистов, способных эффективно транслировать лучшие технологии диагностики и лечения в области травматологии и ортопедии

1. Общие положения

Кодекс разработан в целях укрепления репутации центра, повышению эффективности его работы, установлению профессиональных, уважительных и

ответственных отношений между членами нашей команды, стандартов взаимодействия с пациентами и их представителями, партнерами и представителями власти. Кодекс транслирует наши ценности и тем самым повышает корпоративную идентичность.

Кодекс содержит правила, стандарты и требования центра по соблюдению медицинской и деловой этики, деонтологии, но не является исчерпывающим. В тех случаях, когда применимо действующее законодательство Российской Федерации, его соблюдение становится приоритетным.

Задача кодекса – формирование единой поведенческой и морально-этической концепции для сотрудников и других лиц, действующих от имени центра.

Положения кодекса должны соблюдаться сотрудниками независимо от занимаемой должности как в рабочее время, так и во время внерабочих мероприятий, если они затрагивают интересы центра и если сотрудник воспринимается третьими лицами в качестве его представителя.

2. основополагающие принципы и ценности

2.1. Ответственность перед сотрудниками:

- уважение всех сотрудников, недопущение оскорбления и преследования
- обеспечение безопасных и комфортных условий труда, соответствующих нормам действующего законодательства, должного уровня охраны труда
- обеспечение системы вознаграждения за результаты труда, направленной на привлечение, повышение мотивации и удержание высококвалифицированных сотрудников, внедрение передовых методик анализа результатов труда, позволяющих свести до минимума субъективные и необоснованные оценки
- соблюдение конфиденциальности персональных данных сотрудников
- совершенствование системы обучения и мотивации сотрудников
- использование добровольного труда, в т.ч. сверхурочного, оплата которого производится в соответствии с действующим законодательством

2.2. Ответственность сотрудников перед центром:

- на рабочем месте рассматривать интересы центра выше, чем свои личные

- профессионально соответствовать уровню центра
- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результат своего труда
- забота о добром имени центра и его репутации
- соблюдение трудовой дисциплины, правил безопасности труда
- бережливый подход к использованию имущества центра, к собственному рабочему времени и рабочему времени других сотрудников
- защита интеллектуальной собственности центра
- непрерывное совершенствование своих профессиональных знаний
- принятие конструктивной критики
- соблюдение внутренних стандартов центра
- соблюдение правил корпоративной этики, установленных настоящим кодексом

2.3. *Общая ответственность:*

- нетерпимость к любым проявлениям коррупции
- стремление к законности и ответственности при ведении дел
- открытая и прозрачная трудовая деятельность

3. Взаимоотношения в коллективе

3.1. *Корпоративные принципы:*

Команда – наше главное конкурентное преимущество. Центр соблюдает трудовое законодательство и дает равные возможности для продвижения по службе. Центр поощряет сотрудников, деятельность которых является залогом его успеха и ожидает от них высоких стандартов поведения и профессиональных достижений. Все подразделения открыты друг для друга в целях консолидации усилий для достижения общего результата.

Прием на работу и продвижение сотрудников по службе происходит в соответствии с компетентностью, способностями и трудовыми достижениями сотрудников, без какой-либо дискриминации, независимо от их пола, происхождения, отношения к религии и других обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами. В целях повышения качества оказания

медицинской помощи и высокой производительности труда центр содействует повышению квалификации своих сотрудников.

Центр стремится к созданию и поддержанию благоприятной атмосферы для раскрытия талантов своих сотрудников. В командной работе голос каждого будет услышан. Центр приветствует обмен знаниями и лучшими практиками, которые содействуют индивидуальному и коллективному росту. В тоже время центр ратует за открытость в выражении своей точки зрения, признании проблем и ошибок.

3.2. Общие принципы и правила внутрикорпоративного поведения сотрудников

Для эффективной работы и стабильного развития центра сотрудники придерживаются следующих правил:

- профессионально выполняют свои обязанности, соблюдая требования законодательства и правила внутреннего трудового распорядка, считают себя ответственными за результаты общего труда
- используют и управляют имуществом, финансовыми средствами центра и рабочим временем бережливо, компетентно, эффективно, честно и исключительно в служебных целях
- соблюдают субординацию при решении вопросов, уважительно и корректно относятся к коллегам, руководителям и подчиненным, уважая их взгляды и достижения
- соблюдают правила корпоративной этики, установленные настоящим кодексом
- при увольнении воздерживаются от выступлений и критических замечаний в адрес команды центра, обязуются не использовать сведения, ставшие известными в ходе выполнения функциональных обязанностей и относящиеся к коммерческой тайне.

3.3. Принципы осуществления управленческих функций

Руководители подразделений выступают личным примером этичного поведения, предупреждает неприемлемое поведение своих подчиненных. Руководители ведут необходимую ознакомительную и разъяснительную работу о приемлемых моделях поведения, выступают в качестве посредника при возникновении конфликтов, их разрешении и недопущении в будущем.

Защиту прав сотрудников центра осуществляет первичная профсоюзная организация, а также Совет по этике – выборный орган, в который входят представители различных подразделений центра.

Руководители любого ранга, помимо изложенных выше, придерживаются следующих правил:

- формирую среду для развития кадрового потенциала
- общаются вежливо, не подчеркивая в общении свое должностное превосходство
- объективно, доброжелательно, внимательно, беспристрастно относятся к подчиненным и оценивают результат их деятельности
- рационально делегируют полномочия, поддерживают в коллективе благоприятный психологический климат, способствующий эффективному решению поставленных задач, а также раскрытию подчиненными своего потенциала
- осуществляют подбор и продвижение перспективных работников, способствующих развитию центра, его научного и клинического потенциала, создают условия для повышения профессиональной квалификации сотрудников

4. Взаимоотношения с пациентами

4.1. Корпоративные принципы

Медицинские работники центра уважают честь и достоинство пациента, проявляют внимательное и терпеливое отношение к ним и их близким.

Медицинские работники центра несут персональную ответственность за результат своей работы, дают исчерпывающие консультации, информируют пациентов о возможных рисках.

- Сотрудники не вправе препятствовать в реализации права пациента на выбор врача и медицинской организации в установленном порядке.
- Сотрудники центра прикладывают все возможные усилия для эффективного и оперативного решения вопросов
- Сотрудники центра должны взаимодействовать с пациентом и его родственниками чтобы информировать их о ходе лечения и о его результатах.
- Работник центра должен направить пациента к другому специалисту, если не располагает возможностью или компетенцией для самостоятельного оказания качественной и безопасной медицинской помощи.

- При возникновении любой спорной ситуации незамедлительно сообщает о ней своему руководителю.

4.2. Коммуникативная стратегия и обратная связь

Обратная связь от наших пациентов является неотъемлемой частью работы по улучшению качества оказания медицинской помощи. Сотрудники стремятся соответствовать самым высоким стандартам, применяют персонализированный подход к каждому пациенту.

- Работая с обращениями/жалобами, сотрудник незамедлительно принимает меры для быстрого разрешения возникших затруднений. Анализируя ситуацию предотвращает появление аналогичного в будущем, инициирует коллегиальное обсуждение возникших проблем.

- Если просьбы и предложения, поступившие от пациентов, невозможно рассмотреть незамедлительно, пациенту должны быть принесены извинения и представлены условия и срок их рассмотрения.

- Сотрудник должен избегать спорных и конфликтных ситуаций, вводить пациентов в заблуждение, информация, предоставляемая Пациентам не должна носить двусмысленный характер.

- Каждый сотрудник выполняет свои обещания, данные пациентам, оперативно реагирует на запросы, несет персональную ответственность за результаты своей работы, признает ошибки, извлекает уроки и предпринимает действия, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей, терпеливо дает исчерпывающие консультации.

- Каждый сотрудник относится внимательно к соблюдению достигнутых в ходе совещаний, конференций и других мероприятий договоренностей о запланированных действиях

- Каждый должен помнить о том, что в центре работают много сотрудников, работу которых на первый взгляд не видно, но она такая же важная, как ваша!

- Любые дебаты и споры, в том числе на научные темы, проводить и поддерживать только в формате объективных аргументов, избегая предвзятость.

- При получении любой негативной информации о центре работник сообщает о ней руководителю.

5. Работа с информацией

5.1 Информационная безопасность

Центр стремится быть открытым и активным в коммуникациях. Пациенты, сотрудники, партнеры должны иметь полную и сбалансированную информацию о деятельности и предоставляемых услугах центра.

Сотрудники центра защищают конфиденциальную информацию о пациентах, коллегах и иную охраняемую законом информацию и должны воздерживаться от какой-либо формы предоставления недостоверной, необъективной, искаженной информации, относящейся к их профессиональной деятельности.

Работая с информацией сотрудники центра придерживаются следующих правил:

- Сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при медицинском вмешательстве, составляют врачебную тайну.
- Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, в том числе после смерти пациента, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении трудовых, должностных, служебных и иных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.
- В рамках своих должностных обязанностей сотрудники могут иметь доступ к непубличной (конфиденциальной) информации, касающейся центра, коллег или пациентов. В связи с этим сотрудники обязаны соблюдать информационные барьеры между подразделениями и категориями персонала, когда непубличная информация надежно защищена.
- Передача конфиденциальной информации должна осуществляться только установленным в центре порядком.
- Сотрудники, переходящие на другое место работы, должны сохранять конфиденциальность служебной/непубличной информации.

5.2. Публичные коммуникации со средствами массовой информации (СМИ)

Все контакты со СМИ осуществляются либо координируются исключительно сотрудниками пресс-службы в рамках их полномочий.

Для взаимодействия со СМИ пресс-служба может привлекать других сотрудников центра. Внутренними нормативными документами по работе со СМИ определяется круг лиц – представителей, которые могут осуществлять контакты со СМИ, в том числе давать комментарии, делать заявления от лица центра или от себя

лично в качестве работника центра, предварительно проинформировав об этом руководителя. Сотрудникам центра, кроме его представителей, запрещается давать комментарии и делать заявления от лица центра.

В случае обращения представителей СМИ к любому сотруднику центра он должен сообщить об этом руководителю пресс-службы. Все запросы от СМИ, в том числе, касающиеся организации встреч с руководством центра, направляются в пресс-службу.

При создании и размещении презентационных и рекламных материалов в СМИ необходимо придерживаться ценностей и принципов, установленных настоящим кодексом.

5.3. Общение в социальных сетях

Общение в социальных сетях носит публичный характер.

Сотрудникам запрещается:

- Распространять или обсуждать без согласия центра на публичных интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью центра, в том числе с использованием логотипов, товарных знаков и символики центра, размещать фото и видеоматериалы, не соответствующие действительности или порочащие его репутацию
- Размещать личные фотографии на корпоративных страницах и в социальных сетях центра.

6. Внешний вид сотрудников

Введение правил и рекомендаций к внешнему виду сотрудников центра – важный этап создания и поддержания имиджа центра. Достойный внешний вид, вежливое отношение и профессиональная компетентность вызывают уважение к центру.

Внешний вид медицинского работника – преимущественно специальная одежда и обувь, медицинский халат, медицинская форма, медицинская обувь сдержанных моделей. Обязательным считается наличие у медицинского сотрудника бейджа с логотипом центра, с указанием подразделения, фамилии, имени и отчества.

Не допускается одежда с символикой других медицинских организаций и компаний – производителей медицинских изделий.

Для руководителей и сотрудников центра немедицинского профиля рекомендуется деловой стиль одежды – строгий, сдержанный, консервативный.

Ношение спортивной одежды не приветствуется. Свободный стиль в одежде допускается только по нерабочим дням и в предпраздничные дни.

Внешний вид сотрудников должен соответствовать требованиям настоящего кодекса. Руководитель ориентирует своих подчиненных на безусловное соблюдение установленных кодексом требований.

7. Анतिकоррупционная политика

7.1 Общие положения

Центр придерживается принципа неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях, в том числе при взаимодействии со своими контрагентами, а также государственными и муниципальными служащими, представителями общественных организаций и политических партий.

Принцип означает строгий запрет для работников лично или через посредничество третьих лиц, действующих от имени или в интересах центра, участвовать в любой деятельности, совершать любые действия, которые могут быть квалифицированы как коррупция, на территории любого государства.

7.2. Меры по предупреждению коррупции

При формировании мер противодействия коррупции и реализации антикоррупционных мероприятий центр придерживается принципа верховенства закона.

Работникам рекомендуется воздерживаться от высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

Предоставление подарков и иных материальных и нематериальных благ, представительские расходы осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами центра. Подарки сотрудникам центра, деловым партнерам и лицам, связанным с государством, не должны никаким образом влиять на способность принятия ими непредвзятых и справедливых решений.

Сотрудники центра могут дарить и получать подарки разумной стоимости, если подарок не может рассматриваться как побуждение к принятию решения в интересах дарителя.

Все расходы на подарки должны быть корректно и достоверно учтены в отчетах о расходах и отражены в бухгалтерском учете центра.

Работник обязан уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

7.3 Пользование услугами центра

Сотрудники центра, а также их близкие родственники руководствуются общими правилами, действующими для резидентов РФ.

7.4. Отказ от участия в политической деятельности

Центр не участвует прямо или косвенно в политических партиях, организациях и фондах, связанных с ними, в том числе не осуществляет спонсорские и иные платежи в их поддержку.

7.5 Взаимодействие с представителями государственных органов

Взаимодействие центра с правоохранительными, контролирующими органами, иными органами государственной власти, муниципальными органами, их представителями, а также с общественными организациями и их представителями осуществляется строго в рамках действующего законодательства на принципах соблюдения законодательства, прозрачности и сотрудничества.

8. Обеспечение безопасных условий труда

Обеспечить сотрудникам безопасность на рабочем месте – одна из ключевых задач центра.

В центре применяются внутренние правила и регламенты в отношении охраны труда и техники безопасности на рабочем месте. Максимальный уровень безопасности может быть гарантирован при условии соблюдения сотрудниками всех указанных правил и инструкций.

9. Для молодых сотрудников центра, ординаторов и аспирантов

- Изучить и неукоснительно следовать всем правилам кодекса
- Прикладывать все усилия для получения и повышения профессиональных знаний и умений.

10. Ответственность

В случае несоблюдения правил и процедур, установленных настоящим кодексом, должностные лица и работники несут дисциплинарную, материальную и иную предусмотренную законодательством РФ ответственность.

Настоящий кодекс вступает в силу с момента его утверждения.

Рекомендовано для пациентов

<https://www.cito-priorov.ru/history/> – история центра.