

КОДЕКС ЭТИКИ И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

работников Министерства здравоохранения
и организаций, подведомственных
Министерству,
государственной системы здравоохранения
Московской области



Миссия и ценности	3
Вступительное слово министра здравоохранения МЗ МО	4
О Кодексе этики	5
Руководитель задает тон	6
Этические конфликты и информирование о нарушениях	7
Взаимоотношения организации и сотрудников	8
Атмосфера на рабочем месте	9
Безопасность и охрана труда	10
Стандарт внешнего вида — «дресс-код»	11
Защита активов организации и бережливость	12
Конфликт интересов	13
Обмен подарками и представительские расходы	14
Приверженность этическим практикам ведения хозяйственной деятельности	15
Раскрытие информации	16
Внешние коммуникации	17
Ответственное лидерство	18
Заключительные положения	19
Ответственность за нарушение кодекса	20

Миссия и ценности

Помогают нам принимать верные
решения в любых ситуациях

Наша миссия

Развиваем систему здравоохранения Подмосковья через бережное отношение к здоровью каждого.

Наши ценности



Профессионализм

- Мы сохраняем самообладание даже в самых трудных ситуациях и всегда действуем в интересах здоровья пациента.
- Постоянно развиваемся, обучаемся и повышаем качество оказания медицинской помощи.
- Совершенствуемся не только в своей сфере, но и в смежных.
- Передаем опыт и практические навыки молодым специалистам.



Команда

- Нам ценен вклад каждого члена команды в общий результат.
- Мы взаимодействуем с коллегами на принципах открытости, честности, доверия и уважения.
- В нашей команде каждый знает, что получит помощь и поддержку.
- Мы помогаем друг другу профессионально расти и совершенствоваться.



Ответственность

- Мы берем на себя ответственность и отвечаем за результат.
- В любых ситуациях мы ищем пути решения и доводим дело до конца.
- Прикладываем максимум усилий для достижения цели и решения проблемы.



Пациентоориентированность

- С пониманием и заботой относимся к каждому пациенту.
- Развиваем культуру бережного отношения пациента к своему здоровью.
- Все, что мы делаем, направлено на здоровье пациента.



Вступительное слово министра здравоохранения МЗ МО

Уважаемые коллеги!

Наша миссия — развитие системы здравоохранения Подмосквья через бережное отношение к здоровью каждого. Вы каждый день сталкиваетесь с разнообразными вызовами и ответственностью перед нашими пациентами. Именно в этом контексте корпоративная культура играет главную роль.

Корпоративная культура — это наш общий дух, ценности, и личная и профессиональная ответственность перед нашими пациентами. Она определяет, как мы взаимодействуем друг с другом, как мы поддерживаем и влияем на окружающую атмосферу в медицинской организации, ежедневно профессионально растем и развиваемся.

Стремление к совершенству, внимание к деталям, поддержка коллег, уверенность в своих действиях — всё это часть нашей корпоративной культуры. Она призвана создавать благоприятную атмосферу в нашей работе, что непосредственно отражается на качестве медицинской помощи и благополучии наших пациентов.

Каждый из нас является частью команды, а, соответственно, и составляющим звеном корпоративной культуры. Наша работа — это общее дело, и только вместе мы можем достичь наилучших результатов. Наша совместная энергия формирует то, что мы называем духом коллектива и определяет нашу способность встретить вызовы с новыми силами и

уверенностью в результат.

Все принципы, на которых основаны как взаимоотношения нашей организации, пациентов, партнеров, так и отношения внутри организации, описаны в этом Кодексе профессиональной этики. Кодекс — это наш вектор, который задает направление движения вперед и помогает ежедневно принимать правильные решения, даже в самых сложных ситуациях.

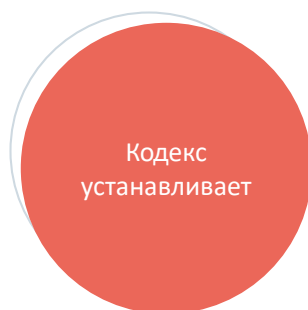
Давайте каждый из нас сделает важный шаг для развития корпоративной культуры. Поддерживая друг друга, мы создаем среду, в которой каждый сотрудник может раскрыть свой потенциал, а каждый пациент — чувствовать поддержку и заботу. Давайте продолжим делать нашу среду уютной, где каждый сотрудник чувствует себя принятым и понятым, а пациент уверен, что он в надежных руках и нацелен на выздоровление.

С уважением,
А. И. Сапанюк



О Кодексе этики

- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 02 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения



- единые принципы деловой этики и делового поведения
- принципы медицинской этики и деонтологии



- для каждого сотрудника, работающего в государственной системе здравоохранения Московской области вне зависимости от занимаемой должности



- вовремя распознавать ситуации, которые не соответствуют этическим принципам
- правильно поступать в ситуациях, когда возникают сомнения относительно этичности поведения.

- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

Руководитель задает тон

Мы берем на себя ответственность и отвечаем за результат

01

на личном примере показывать приверженность принципам этики.

02

разъяснять положения Кодекса подчиненным — понимание и соблюдение ими принципов Кодекса.

03

создавать в коллективе атмосферу открытого общения, в которой каждый работник чувствует себя комфортно, предлагая для обсуждения тот или иной вопрос.

04

не давать работникам распоряжений, нарушающих требования законодательства, Кодекса или иных принципов деловой и медицинской этики.

05

обеспечивать активное взаимодействие сотрудников по вопросам корпоративной этики, оказывать поддержку работникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов.

06

незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия.



Вопрос — ответ

Вопрос

Что означает термин «атмосфера открытого общения в коллективе»?



Ответ

Это открытая и доверительная атмосфера общения в коллективе, где работники без опасений обсуждают любые этические проблемы, а руководители прислушиваются к их мнению. Однако этот термин не означает, что можно свободно разглашать служебную, конфиденциальную, информацию, а также персональные данные сотрудников, пациентов.



Этические конфликты и информирование о нарушениях

Мы взаимодействуем с коллегами на принципах честности

Если вам сложно сделать правильный выбор, задайте себе следующие вопросы:

- ✓ Соответствует ли данное решение или действие (бездействие) российскому законодательству?
- ✓ Соответствует ли данное решение или действие (бездействие) Кодексу?
- ✓ Соответствует ли данное решение или действие (бездействие) внутренним распорядительным документам организации?
- ✓ Уверены ли вы, что данное решение или действие (бездействие) не будет иметь негативного эффекта для репутации организации?

Если хотя бы на один вопрос ответ отрицательный, обсудите варианты действий со своим руководителем.

Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно:

- ⊘ предложение или получение взятки;
- ⊘ обещание дать взятку;
- ⊘ любые нарушения политики по противодействию коррупции;
- ⊘ случаи мошенничества;
- ⊘ действия, направленные на искажение отчетности;
- ⊘ нарушения этических норм, в результате которых сотруднику организации, пациенту, родственнику пациента или представителю пациента нанесен или может быть нанесен вред.

Вопрос — ответ

Вопрос

Если я оказался вовлечен в действия, которые противоречат Кодексу, но добровольно сообщил о нарушении, будет ли это учитываться при рассмотрении вопроса об ответственности?



Ответ

Безусловно, будет. При этом помните, что отношения сотрудника, намеренно предоставившего искаженную, заведомо ложную информацию, могут быть применены меры в соответствии с законодательством.



- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников**
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

Взаимоотношения организации и сотрудников

Нам ценен вклад каждого члена команды в общий результат

Что мы делаем, чтобы стать лучшим местом работы для сотрудников разных поколений, с разными потребностями и возможностями:

- неукоснительно соблюдаем трудовое законодательство;
- выступаем за разумный баланс между работой и личной жизнью работников;
- с уважением относимся к их обязательствам вне работ;
- обеспечиваем достойную оплату труда и равные возможности для развития карьеры;
- развиваем систему корпоративных льгот и привилегий, материальных и нематериальных мер поддержки;
- предоставляем возможности для профессионального обучения и развития лидерских и управленческих компетенций членов нашей команды.



Вопрос — ответ

Вопрос

Мой руководитель низко оценил мою эффективность в прошлом месяце, и я получила меньший размер выплат за эффективность. Я считаю, что я была эффективна и выполнила все нормативные показатели. Могу ли я пожаловаться на несправедливое отношение ко мне моего руководителя?



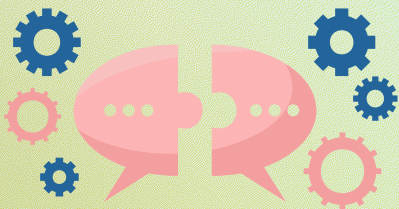
Ответ

Обсудите с руководителем ситуацию, приведите аргументы в пользу более высокой оценки результатов вашего труда. Если вы не согласны с результатом встречи, вы можете обратиться к вышестоящему руководителю вплоть до руководителя вашей организации.



- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте**
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этичные практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

Атмосфера на рабочем месте



Мы взаимодействуем с коллегами на принципах открытости, доверия и уважения

Что мы делаем, чтобы каждый сотрудник мог раскрыть свой потенциал:

- ✓ создаём и поддерживаем атмосферу взаимопонимания и доверия;
- ✓ позволяем сотрудникам открыто высказывать свою точку зрения, не бояться говорить о проблемах;
- ✓ признаём ошибки, извлекаем уроки и предпринимаем действия;
- ✓ ценим командную работу, где каждый голос будет услышан;
- ✓ делимся знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов;
- ✓ выступаем против употребления непристойных, вульгарных, грубых, жестоких, дискриминационных, агрессивных или оскорбительных выражений, жестов и формы поведения;
- ✓ не допускаем дискриминации, в том числе на основании убеждений, возраста, половой принадлежности и других характеристик.

Вопрос — ответ

Вопрос

Большую часть времени рабочая атмосфера в нашей организации является дружелюбной и открытой. Однако в стрессовых ситуациях мой руководитель (коллега) позволяет себе грубые и агрессивные высказывания в мой адрес. Как следует поступать в таких случаях?



Ответ

Сложные ситуации на работе не должны быть оправданием неподобающего поведения. Вам следует открыто сказать своему руководителю (коллеге), что его слова являются оскорбительными. В большинстве случаев открытого разговора достаточно, чтобы прекратить нежелательное поведение. Если это не помогло или Вы не можете обсудить с ним этот вопрос лично, вы можете обратиться за помощью в комиссию по этике.



Безопасность и охрана труда

Мы бережно относимся
к здоровью каждого

Что мы делаем в целях сохранения здоровья и благополучия сотрудников:

- обеспечиваем безопасные и комфортные условия работы;
- проводим оценку условий труда сотрудников;
- проводим комплекс мероприятий, позволяющий поддерживать безопасность на высоком уровне;
- допускаем к работам только при условии соблюдения правил безопасности и охраны труда.



Стандарт внешнего вида, «дресс-код»

Мы выглядим презентабельно
и соблюдаем деловой стиль в одежде

- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 **Стандарт внешнего вида**
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

Что мы делаем, чтобы достигать успеха:

- ✓ внешний вид сотрудников соответствует требованиям нормативных документов в отношении медицинской одежды;
- ✓ внешний вид сотрудников способствует уважению пациентов и коллег к организации;
- ✓ в выборе одежды, прически и аксессуаров руководствуемся принципом «Я настроен заниматься серьезным делом и не собираюсь никого эпатировать»;
- ✓ для медицинских организаций обязательно наличие у сотрудника бейджа с логотипом организации, с указанием подразделения, фамилии, имени, отчества;
- ✓ медицинские работники носят специальную одежду и обувь.



- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 **Защита активов организации и бережливость**
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

Защита активов организации и бережливость

Что мы делаем в интересах организации:

- ✓ оптимально распоряжаемся средствами и ресурсами организации;
- ✓ не используем в личных целях корпоративный телефон, копировальную машину, компьютер или аналогичное оборудование;
- ✓ бережем имущество организации как своё собственное.

Мы берем на себя ответственность и отвечаем за результат



Вопрос — ответ

Вопрос

Мне нужно сделать копии документов для школы, в которой учится мой ребенок. Могу ли я воспользоваться принтером и бумагой в организации?



Ответ

Нет, бумага и принтер — имущество организации.



Конфликт интересов

В нашей команде каждый знает, что получит помощь и поддержку

Что можно сделать, чтобы предотвратить конфликт интересов:

- ✓ сообщить непосредственному руководителю,
- ✓ сообщить в Комиссию по этике в вашей организации,
- ✓ направить вопрос на «Линию доверия» по этике (контакты можно найти в конце документа).

Возможные причины конфликта интересов:

- ✗ сотрудник организации работает в том числе в частной коммерческой клинике и ведет прием по той же специализации, что и по основному месту работы,
- ✗ сотрудник является учредителем / соучредителем коммерческой организации, оказывающей медицинские услуги,
- ✗ сотрудник осуществляет предпринимательскую деятельность, работает по совместительству в другой организации,
- ✗ конфликт интересов может возникнуть при совместной работе родственников.

Вопрос — ответ

Вопрос

Мой муж планирует устроиться на работу в мою организацию. Моя должность — заместитель главного врача, мужа — врач-терапевт. Должна ли я сообщить об этом своему руководителю?

Ответ

В данном случае возможен конфликт интересов, необходимо проконсультироваться с руководителем.

- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

Обмен подарками и представительские расходы

Как не допустить ситуаций, при которых возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды:

- ✓ подарки должны иметь непосредственную связь с законной целью дарения;
- ✓ подарки не должны создавать впечатления осуществления неправомερных действий;
- ✓ не принимать подарки от любых третьих лиц в виде денежных средств или денежных эквивалентов.

Мы сохраняем самообладание даже в самых трудных ситуациях

Вопрос — ответ

Вопрос

Как мне поступить, если мне преподнесли подарок, который запрещен внутренними нормативными документами организации?



Ответ

Вы должны отказаться от принятия этого подарка, вежливо пояснив, что внутренние политики организации запрещают такие подарки.



Приверженность этичным практикам ведения хозяйственной деятельности

Мы формируем зону доверия с партнерами

Что мы делаем, чтобы работать в условиях честной конкуренции:

- ✓ соблюдаем антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции;
- ✓ выбирая партнеров для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров, соблюдаем принципы равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации;
- ✓ собираем и используем информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности;
- ✓ прилагаем усилия для минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

Что мы делаем в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма:

- ✓ соблюдаем требования законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;
- ✓ применяем все возможные превентивные меры, чтобы иметь деловые отношения только с надежными клиентами и контрагентами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников;
- ✓ при проведении идентификации и предварительной проверки клиентов и партнеров убеждаемся, что понимаем специфику их деятельности, а также понимаем источник происхождения и назначения денежных средств.

Важно!

В целях противодействия коррупции запрещено в любых обстоятельствах, в том числе, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур в любой форме.

Раскрытие информации

Мы хотим, чтобы наши пациенты, родственники и представители пациентов, сотрудники, партнеры и контрагенты имели полную и достоверную информацию о нашей деятельности и предоставляемых услугах (оказываемой помощи)

Что мы делаем, чтобы работать в условиях честной конкуренции:

- ✓ соблюдаем антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции;
- ✓ выбирая партнеров для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров, соблюдаем принципы равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации;
- ✓ собираем и используем информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности;
- ✓ прилагаем усилия для минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

Что мы делаем, чтобы обеспечить прозрачность деятельности организации:

- ✓ публикуем достоверную и своевременную информацию как финансового, так и нефинансового характера,
- ✓ при раскрытии информации руководствуемся принципами соответствия требованиям законодательства, регулярности, последовательности, оперативности, доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных,
- ✓ честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме составляем отчетность о показателях своей деятельности и деятельности организации,
- ✓ не допускаем фальсификации документов, искажение истинного характера любых данных.

Важно:

Сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при медицинском вмешательстве, составляет врачебную тайну.

Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, в том числе после смерти пациента любым лицам, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.



Внешние коммуникации

Все, что мы делаем,
направлено на здоровье пациента

Правило публичных коммуникаций:

В наших организациях определен круг лиц, представляющих её в публичном пространстве. Поэтому в случаях, когда представители СМИ просят нас прокомментировать тот или иной вопрос, мы рекомендуем им обратиться к пресс-секретарю организации.

Любой комментарий, который дается представителю СМИ, должен исходить только от уполномоченных представителей организации.

Правило общения в социальных сетях:

Запрещается распространять или обсуждать без согласия руководителя организации на публичных интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью организации, в том числе с использованием логотипа, символики, размещать фото- и видеозображения, не соответствующие действительности и/или порочащую деловую репутацию организации.



Вопрос — ответ

Вопрос

Могу ли я отвечать от своего имени на вопросы и претензии пациентов, родственников пациентов или их представителей в адрес организации, поступающие в социальных сетях?



Ответ

Нет, не можете. Ответы на вопросы и комментарии на официальных страницах организации в социальных сетях даются уполномоченными сотрудниками.



- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 **Внешние коммуникации**
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

Ответственное лидерство

Совершенствуемся
не только в своей сфере,
но и в смежных

Что мы делаем в целях благотворительности и спонсорства:



участвуем в социально-значимых проектах
в области благотворительных и
волонтерских программ, науки и
образования, культуры, спорта,



считаем своим долгом помогать
гражданам, нуждающимся в социальной
поддержке.



- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 Заключительные положения

- 01 Миссия и ценности
- 02 Вступительное слово
- 03 О Кодексе этики
- 04 Руководитель задает тон
- 05 Этические конфликты и информирование о нарушениях
- 06 Взаимоотношения организации и сотрудников
- 07 Атмосфера на рабочем месте
- 08 Безопасность и охрана труда
- 09 Стандарт внешнего вида
- 10 Защита активов организации и бережливость
- 11 Конфликт интересов
- 12 Обмен подарками и представительские расходы
- 13 Этические практики ведения хозяйственной деятельности
- 14 Раскрытие информации
- 15 Внешние коммуникации
- 16 Ответственное лидерство
- 17 **Заключительные положения**

Заключительные положения

Если вы столкнулись с нарушением Кодекса этики, с неэтичным поведением, сообщите об этом:

→ вашему непосредственному руководителю (если это возможно в данной ситуации),

→ на «Линию доверия» mz_etika@mosreg.ru

При вашем обращении на «Линию доверия» ситуация будет тщательно рассмотрена и будут приняты соответствующие меры.

Анонимные сообщения рассматриваться не будут.



Наведите камеру
смартфона
для отправки письма

Ответственность за нарушение кодекса

Какая ответственность предусмотрена:



при наличии правовых оснований к работникам, которые не выполняют своих обязанностей по соблюдению положений настоящего Кодекса, могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;



при несоблюдении требований законодательства, в том числе, в области противодействия коррупции, легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и иных требований, предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной.





МИССИЯ И ЦЕННОСТИ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

- Мы сохраняем самообладание даже в самых трудных ситуациях и всегда действуем в интересах здоровья пациента
- Постоянно развиваемся, обучаемся и повышаем качество оказания медицинской помощи
- Совершенствуемся не только в своей сфере, но и в смежных
- Передаем опыт и практические навыки молодым специалистам

КОМАНДА

- Нам ценен вклад каждого члена команды в общий результат
- Мы взаимодействуем с коллегами на принципах открытости, честности, доверия и уважения
- В нашей команде каждый знает, что получит помощь и поддержку
- Мы помогаем друг другу профессионально расти и совершенствоваться



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- Мы берем на себя ответственность и отвечаем за результат
- В любых ситуациях мы ищем пути решения и доводим дело до конца
- Прикладываем максимум усилий для достижения цели и решения проблемы

ПАЦИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

- С пониманием и заботой относимся к каждому пациенту
- Развиваем культуру бережного отношения пациента к своему здоровью
- Все, что мы делаем, направлено на здоровье пациента