

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме № 13-16/49 от 29.09.2020 учтено
И.о. председателя ПК

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний»

«_07_» _____ октября _____ 2020 г.

«_07_» _____ октября _____ 2020 г.

З.Д. Аль-Каиси

Т.Н. Мельникова

Правила внутреннего трудового распорядка БУЗ ВО Центр по профилактике инфекционных заболеваний»

Приложение № 4 к правилам внутреннего трудового распорядка БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний»

Кодекс этики и служебного поведения работников БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» (с изменениями от 18.03.2021 г.)

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса этики.

1. Кодекс этики и служебного поведения работников БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» (далее «Кодекс») – это документ, разработанный с целью создания профессиональной культуры в медицинском учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития учреждения в условиях современных перемен.

1.1. Настоящий Кодекс разработан на основании ст.13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.), Кодекса профессиональной этики врача Российской Федерации (принят Первым национальным съездом врачей РФ 5 октября 2012 г.) и Этического кодекса медицинской сестры России (принят "Ассоциацией медицинских сестер России", 2010 г.).

2. Кодекс представляет собой общие принципы профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам медицинского учреждения. Следуя принципам и правилам Кодекса работники укрепляют высокую репутацию медицинского учреждения, поддерживая ее авторитет и традиции.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности пациентов

и сотрудников медицинской учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

4. Работодатель обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в учреждение (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных медицинских, так и иных служб (Совета коллектива и Работодателя) медицинского учреждения.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников лечебно-профилактического процесса (пациентов, сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения сотрудников. Вновь поступающие на работу обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники медицинского учреждения без исключения.

8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками лечебно-профилактического процесса, а также работниками медицинского учреждения и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников медицинского учреждения и честь их профессии;
- создают культуру медицинского учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции - по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2. Цель Кодекса.

1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника медицинского учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками медицинского учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере медицины, уважительного отношения к медицинской и связанной с ней работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников медицинского учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в медицинском учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников медицинского учреждения.

1. Источники и принципы медицинской этики, нормы медицинской этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и соответствующих законодательных актов Российской Федерации и Вологодской области в сфере здравоохранения.

2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы медицинского учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников медицинского учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику медицинского учреждения;

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

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику медицинского учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками медицинского процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету медицинского учреждения;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в медицинском учреждении правила публичных

выступлений (п.4.4 - 4.6. Кодекса) и предоставления служебной информации;
н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе медицинского учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности.

1. Сотрудник медицинского учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты медицинского учреждения.

2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается Комиссия по этике, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников медицинского учреждения.

1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с пациентами; не имеют права побуждать пациентов или их представителей (родителей детей) организовывать для сотрудников медицинского учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

1. Сотрудник медицинского учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Сотрудник имеет право пользоваться различными разрешенными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации пациентам сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

5. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере здравоохранения, а также о действиях участников медицинского процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6. Сотрудник не имеет права обнародовать путем размещения в СМИ, интернете или иным способом конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения.

1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями заместитель главного врача, главный бухгалтер, главная и старшая медицинские сестры, (заведующий (начальник) подразделения по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны: а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов; б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

5. Если сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

6. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с другой стороной по данному делу его связывают какие-либо частные интересы и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главному врачу и лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 8. Служебное общение.

1. В общении сотрудникам медицинского учреждения необходимо руководствоваться

конституционными положениями, 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.

2. В общении с участниками лечебно-профилактического процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника медицинского учреждения недопустимы:

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

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Сотрудники медицинского учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с пациентами, их законными представителями (родителями детей), общественностью и коллегами.

4. Общение между коллегами (сотрудниками) по работе.

4.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии пациентов или других лиц.

4.2. Сотрудник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

4.3. Внешний вид сотрудника медицинского учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к медицинским учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.4. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

4.5. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии о медицинском учреждении за пределами медицинского учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который сотрудник вправе проводить, участвовать в них за пределами учреждения.

4.6. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны Работодателя или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или Работодателя, не должна унижать

подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в лечебно-профилактической деятельности учреждения обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

5. Сотрудники не прикрывают ошибки и проступки друг друга, наносящие вред пациентам или коллегам по работе или иным лицам. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

6. Взаимоотношения с Работодателем.

6.1 Медицинское учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

6.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет главный врач, его заместители, главная медицинская сестра и Комиссия по этике.

6.3. Работодатель и администрация учреждения (включая руководителей подразделений) терпимо относятся к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. В то же время, различные убеждения, взгляды не должны негативно отражаться на производственной деятельности учреждения. Различные статусы медицинских и иных специалистов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками своего мнения и защите своих убеждений.

6.4. Работодатель не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения Работодателя с каждым из сотрудников основываются на принципе равноправия.

6.5. Работодатель не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудников, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

6.6. Оценки и решения главного врача должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.

6.7. Сотрудники имеют право получать от Работодателя информацию, имеющую значение для работы медицинского учреждения. Работодатель не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для медицинского сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

6.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в медицинском сообществе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного совета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос о наложении на сотрудника соответствующего взыскания. За руководителем медицинского учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, вне зависимости от такой

рекомендации Комиссии, руководитель имеет право принять собственное решение.

6.9. Сотрудники медицинского учреждения уважительно относятся к Работодателю, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с Работодателем пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике. Функции комиссии по этике выполняет Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний», созданная на основании приказа главного врача № 133 о/д от 02.12.2015 г., с привлечением к работе, при необходимости, других руководителей (специалистов) – заместителя главного врача по медицинской части, главной медицинской сестры.

6.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудников и ответственных сотрудников учреждения, а также грубых нарушений профессиональной этики главный врач учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 9. Личность медицинского работника.

1. Профессиональная этика медицинского работника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
2. Медицинский работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию.
3. Для медицинского работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.
4. Своим поведением медицинский работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь медицинского работника.
5. В общении с пациентами и во всех остальных случаях медицинский работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.
6. Медицинские работники сами выбирают подходящий стиль общения с пациентами, основанный на взаимном уважении.
7. В первую очередь, медицинский работник должен быть требователен к себе. Медицинский работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
8. Медицинский работник постоянно заботится и работает над своей культурой речи и общения.
9. Авторитет медицинского работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о пациентах.

9.1. Стандарт поведения медицинского работника с пациентом.

При знакомстве с пациентом медицинский работник должен вести беседу доброжелательно, приятным голосом.

При беседе с пациентом медицинский работник должен следовать следующим требованиям:

- задавать вопросы;
- до конца выслушивать ответы;
- сообщать пациенту в доступной форме информацию о состоянии его здоровья;
- следить за своими мимикой, жестами и интонацией.

Медицинские работники должны обеспечивать содействие

выздоровлению пациента:

- проявлять участие к просьбам пациента;
- при необходимости уметь извиниться перед пациентом в корректной форме.

9.2. Стандарт поведения медицинского работника с пациентом в конфликтных ситуациях.

- предложить пациенту высказать возможные, на его взгляд, варианты решения конфликта.
- попытаться снизить агрессивный настрой пациента, выстраивать диалог «на равных».
- не давать пациенту как личности отрицательных оценок, а говорить о своем отношении к конкретным действиям и поступкам.
- в любом случае дать возможность пациенту «сохранить лицо». Не допускать ответной реакции «агрессией на агрессию».
- независимо от результатов взаимодействия с пациентом сохранять деловые отношения, сотрудничество в решении проблем со здоровьем пациента.
- доложить о конфликте своему руководителю.

9.3. Стандарт поведения с коллегами.

9.3.1. Этический кодекс врача.

- во взаимоотношениях с коллегами от врача требуются честность, справедливость, доброжелательность, порядочность, уважительное отношение к знаниям и опыту коллег, готовность передать им опыт и знания;
- критика в адрес коллег должна быть аргументированной, неоскорбительной, без дискредитации авторитета коллеги: критикуется не личность коллеги, а его профессиональные знания и поступки;
- недопустимы негативные высказывания в адрес своих коллег, тем более, в присутствии пациентов, их родственников или посторонних лиц;
- врач не в праве препятствовать выбору пациентом другого лечащего врача. Свою профессиональную репутацию врач создает только на основе результатов своей работы и не должен заниматься саморекламой. Вместе с тем, он имеет право на распространение информации о своих профессиональных навыках и квалификации;
- врач обязан сохранять чувство благодарности и уважения к своим учителям и коллегам, научившим его врачебному искусству;
- врач должен делать все от него зависящее по созданию в трудовом коллективе благоприятного морально-психологического климата, защищать честь и достоинство своих коллег, препятствовать медицинской практике бесчестных и некомпетентных коллег, способных нанести ущерб здоровью пациентов и интересам учреждения;
- врач обязан с должным уважением относиться к среднему и младшему медицинскому персоналу, а также содействовать повышению их профессиональных знаний и навыков.

9.3.2. Этический кодекс среднего медицинского персонала Центра.

- во взаимоотношениях с коллегами необходимо быть честным, справедливым и порядочным, признавать и уважать их знания и опыт;
 - в меру своих знаний и опыта помогать коллегам по профессии, а также оказывать содействие всем участникам лечебного процесса;
 - стремиться к тому, чтобы знания и опыт были объективно оценены коллегами на основе объективных критериев оценки деятельности;
 - избегать отрицательных высказываний о работе коллег в присутствии пациентов и их родственников.
- Завоевание авторитета путем дискредитации коллег не допускается.

9.4. Стандарт ведения телефонных разговоров.

При ответе на телефонный звонок медицинский работник должен следовать следующей схеме:

- представиться (назвать фамилию, имя, отчество и должность), сообщить название учреждения и уточнить, кто звонит;
- выразить готовность решить проблему.

При разговоре по телефону следует:

- говорить четко, ясно выговаривая слова;
- не употреблять аббревиатуры, сокращения и медицинский сленг, понятный только специалистам;
- повторять четко и размеренно все цифры в вашем ответе: дату, время, номер кабинета, номер телефона (т.к. вашу информацию часто записывают);
- в вашем ответе должны быть очевидны доброжелательность и участие в решении проблем здоровья;
- во время разговора по телефону в справочном режиме, при длительном поиске нужной информации, не молчите, прокомментируйте свои действия:
 - * минуточку, подождите, пожалуйста;
 - * будьте добры, подождите, пожалуйста, я сейчас найду Ваш номер в компьютере, телефонном справочнике;
 - * я сейчас уточню;
 - * я сейчас узнаю, как Вам быть;
 - * я занимаюсь Вашим вопросом;
 - * я могу предложить Вам следующее...
 - * что Вас больше устроит?...
- недопустимы бытовой сленг, шутки, кокетство, пререкания, споры и дерзкий тон;
- если вы не можете ответить на вопрос абонента, то следует дать номер телефона, по которому будет предоставлена информация по интересующему его вопросу.

9.5. Стандарт внешнего вида медицинских работников БУЗ ВО «Вологодский областной Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями».

Элементы корпоративной формы	Женщины	Мужчины
Одежда	Требование: одежда классического фасона; Не допускается: глубокие декольте, яркие расцветки служебной одежды	Требование: одежда классического фасона;
Обувь	Требование: чистая	Требование: чистая

	сменная обувь; Не допускается: обувь яркой расцветки	сменная обувь; Не допускается: обувь яркой расцветки
Волосы	Требование: аккуратная прическа	Требование: аккуратная прическа
Лицо	Требование: естественные тона макияжа	Требование: чисто выбритое лицо, либо с ухоженными усами и бородой
Руки	Требование: чистые руки с коротко остриженными ногтями	Требование: чистые руки с коротко остриженными ногтями
Украшения	Допускается: обручальное кольцо, скромные ювелирные украшения; Не допускается: яркая крупная бижутерия	Допускается: обручальное кольцо, перстень с печаткой; Не допускается: браслеты, броские кольца
Парфюмерия	Допускается: нейтральный запах либо легкий аромат парфюмерии; Не допускается: слишком резкие запахи	Допускается: нейтральный запах либо легкий аромат парфюмерии; Не допускается: слишком резкие запахи
Вредные привычки	Запрещается: появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения; курение табака на рабочих местах	Запрещается: появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения; курение табака на рабочих местах

Статья 10. Ответственность.

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет как моральную ответственность (порицание со стороны членов Комиссии по этике и (или) главного врача), так и иную ответственность, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
2. Сотрудник несет ответственность за порученные ему Работодателем функции и доверенные ресурсы.
3. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.