



Nemocnice  
Dvůr Králové nad Labem

# **ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCE MNDK**

## **1 Účel**

Společným cílem všech zaměstnanců Městské nemocnice Dvůr Králové n.L., a. s. je zajistit kvalitní léčebnou a ošetrovatelskou péči v příjemném a bezpečném prostředí pro všechny. Tento etický kodex stanovuje morální požadavky na chování všech pracovníků, není právním předpisem, ale je souborem pravidel doplňujících zákonné a jiné právní předpisy.

## **2 Závaznost**

Etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance, včetně pracovníků v jiném než hlavním pracovním poměru. Porušení etického kodexu zaměstnancem je vnímáno a řešeno jako porušení pracovní kázně. Další postup je určen dle závažnosti porušení, s cílem prevence dalšího nežádoucího chování zaměstnance.

## **3 Etika a odbornost**

Zaměstnanec za všech okolností respektuje etický kodex své profese, zejména:

- Etický kodex lékaře (České lékařské komory)
- Etický kodex České asociace sester (ČAS)
- Etické zásady zdravotnického pracovníka nelékařských oborů

## **4 Etika ve vztahu k pacientům/klientům**

- Zaměstnanci nemocnice tvoří tým profesionálů, který za všech okolností považuje za čest poskytovat vysoce kvalifikovanou zdravotní péči pacientům, jejichž potřeby a zájmy jsou vždy na prvním místě.
- Zaměstnanci respektují jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení.
- Zdravotníci vytvářejí příjemné a bezpečné prostředí, které umožní uspokojení individuálních potřeb pacienta / klienta s respektováním jeho osobnosti, životních zvyků, duchovních potřeb, intimity a lidské důstojnosti.
- Vztah zdravotníka a pacienta se odehrává vždy v úrovni rovnocenného postavení, zdravotník se musí vyvarovat nadřazených postojů a vždy respektovat osobnost pacienta jako sobě rovného. Zdravotnický pracovník nesmí zneužít ve vztahu k nemocnému jeho důvěru a závislost jakýmkoliv způsobem
- Zaměstnanci MNDK respektují práva pacientů, práva specifických skupin pacientů a především individuální přístup k pacientům při uspokojování jejich potřeb vyplývající zejména z:
  - Kodexu práv pacientů
  - Charty práv dětí v nemocnici
  - Chartu práv a povinností tělesně postižených
  - Práva duševně postižených

## **5 Etika ve vztahu ke spolupracovníkům**

- Týmová práce je základem činnosti nemocnice. Zaměstnanci – členové týmu dbají na dobré mezilidské vztahy mezi kolegy, mezi podřízenými a nadřízenými, kladou důraz na profesionalitu, včetně profesionality multidisciplinárního týmu při řešení potřeb pacientů.

- Zaměstnanci předávají své odborné i praktické zkušenosti svým kolegům a spolupracovníkům.
- Se svými spolupracovníky jedná zaměstnanec vždy s respektem, důstojně, čestně a zdvořile, způsobem přiměřeným jeho sociálním schopnostem a respektuje jejich individualitu.
- Zaměstnanec je povinen vyvarovat se diskriminace, obtěžování a projevů chování vykazujícím rysy fyzického nebo psychického násilí.
- Vedoucí zaměstnanci uplatňují zásadu rovných příležitostí žen a mužů a nediskriminačních přístupů na základě etnického původu zaměstnanců organizace.

## **6 Etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli**

- Zaměstnanec je loajální vůči MNDK, vyvaruje se každého jednání slovem či skutkem, kterým by mohl poškodit dobré jméno nemocnice.
- Zaměstnanec se vědomě neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.
- Zaměstnanec se vyvaruje střetu svého soukromého zájmu a závazků ze svého postavení v zaměstnání, především neposkytne zvláštní zacházení či výhody svým blízkým a dalším osobám, k nimž jej váže jakýkoliv osobní vztah nebo zájem, pokud takové zacházení či výhody nelze po právu poskytnout i jiným, a jedná vždy v nejlepším zájmu nemocnice.
- Zaměstnanec při své činnosti usiluje o efektivní a ekonomické využívání finančních a personálních zdrojů. Veškerý majetek, ať už jde o hmotné, duševní či elektronické vlastnictví, používá zodpovědně, v rámci svých pracovních kompetencí a vždy dbá o oprávněný účel užití. V případě zjištění ztráty nebo újmy na majetku organizace musí tuto skutečnost oznámit nadřízenému zaměstnanci.
- Zaměstnanec si je vědom faktu, že jeho chování na pracovišti i mimo něj reprezentuje nemocnici, proto postupuje v souladu se zákony, nepsanými pravidly společenské etikety a občanské slušnosti.

## **7 Etické zásady managementu MNDK vůči zaměstnancům**

- Management vytváří poslání a Vizi MNDK a jde příkladem v modelování organizační kultury.
- Vede zaměstnance k odpovědnosti za odvedenou práci a výkon.
- Management vytváří předpoklady pro zabezpečení korektního a spolupracujícího prostředí v celé MNDK
- Management plánuje kontinuální zvyšování kvality léčebné a ošetrovatelské péče a navozuje atmosféru pro změny s ohledem na rychle se měnící vnější podmínky.
- Management sleduje znalosti a schopnosti zaměstnanců a jejich potenciál a vytváří předpoklady pro jejich rozvoj. Zaměstnancům, kteří se aktivně ztotožňují s cíli MNDK management umožňuje odborný a kariéerní růst s návazností na jejich spravedlivé odměňování
- Management rozvíjí dialog mezi zaměstnanci a managementem.
- Management respektuje názory zaměstnanců, pečuje o jejich potřeby a pomáhá jim dosahovat jejich osobní cíle

## 8 Etika a citlivé údaje, komunikace

- S informacemi získanými při výkonu své práce, které by mohly poškodit pacienta, tak zaměstnavatele, zaměstnanci nakládají se vší důvěrností a věnují jim potřebnou ochranu dle platné právní úpravy. Přihlíží však přitom k právu veřejnosti na přístup k informacím v rozsahu daném příslušnými zákony.
- Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost i po skončení pracovního poměru.
- Zaměstnanci budují důvěryhodné a korektní vztahy s pacienty, mezi sebou a všemi poskytovateli zdravotních služeb, případné problémy řeší nekonfliktně v souladu s pokyny vedoucího pracovníka.
- Zaměstnanci nehodnotí činnost jiných poskytovatelů, ani pracovišť nemocnice před pacienty.
- Své výhrady k práci ostatních zaměstnanců a stanoviska či názory k problémům nemocnice vyjadřují zaměstnanci vždy v interní diskusi na vhodném místě a vhodným způsobem (nikdy ne před pacientem a mimo nemocnici).
- **Médiím poskytuje informace, vyjádření a stanoviska pouze předseda představenstva MNDK.**

## 9 Dary a jiné nabídky

- Zaměstnanec nevyžaduje ani nepřijímá dary, služby ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit jeho rozhodování, narušit profesionální přístup, anebo které by bylo možné považovat za odměnu za práci, která je jeho pracovní náplní.
- Povinností zaměstnance je vždy odmítnout dary vyšší hodnoty a veškeré finanční prostředky v jakékoliv výši a měně. Zaměstnanec se nesmí v souvislosti s výkonem své pracovní činnosti dostat do postavení, které ho zavazuje oplatit prokázanou laskavost anebo se dostat do nepatřičného vlivu jiných osob.
- Dary, které jsou považovány za součást společenského bontonu (květiny, suvenýry, drobné předměty apod.) a jsou poskytovány v rámci pracovního jednání, nejsou vnímány jako úplatek. Pokud má zaměstnanec pochybnosti o daru, konzultuje tuto věc s nadřízeným.

## 10 Organizační kultura

- Zaměstnanec si je vědom, že organizační kultura na pracovišti, jako soubor hodnot a neformálních norem sdílených pracovníky, má zásadní vliv na spokojenost pacientů a personálu.
- Organizační kultura je způsob, jakým se na odděleních pracuje, je to souhrn přesvědčení a hodnot, které utvářejí chování sester a lékařů.
- Při pracovním kontaktu mezi zaměstnanci organizace je zájmem organizace vytvářet vztahy vzájemné důvěry, respektu, zodpovědnosti a spolehlivosti, společensky korektního jednání.
- Organizační kulturu nemocnice jako celku vizuálně prezentuje vlastní logo, které má podnikovou barvu identifikující nemocnici.

## 11 Prostředí

- Zaměstnanec dodržuje všechna bezpečnostní pravidla, dbá o bezpečné a čisté prostředí pro sebe i své okolí.
- Dbá na to, aby byl upraven a oblečen způsobem, který je adekvátní k jím vykonávané profesi a odpovídá požadavkům organizace

Platnost od 1. 9. 2016