

«Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің ШЖҚ №13 қалалық емхана МКК»
Қадағалау кеңесінің 28 мамыр 2018 ж. №2 хаттамалық шешімімен
БЕКІТІЛДІ

**НҰР-СҰЛТАН ҚАЛАСЫ ӘКІМДІГІНІҢ
ШЖҚ «№13 ҚАЛАЛЫҚ ЕМХАНА» МКК
ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

Нұр-Сұлтан қ., 2018 ж.

МАЗМҰНЫ

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ

3 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

4 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

6 ТАРАУ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ АҒА МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

7 ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

Іскерлік этика Кодексіне №1 ҚОСЫМША

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

1. «Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің шаруашылық жүргізу құқығындағы №13 Қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының *(мәтін бойынша бұдан әрі – Кәсіпорын)* осы Іскерлік этика Кодексі Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген және ережелер мен қағидалар жинағы болып саналады.

2. Кодекс Кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынастың этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай-ақ этикалық нормалардың Кәсіпорын мен оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету механизмін реттейтін құжат болып табылады.

3. Кодекс Ережелері атқаратын қызметінен тыс, Лауазымдық тұлғаларға және Кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне таратылады.

4. Кәсіпорынның Атқарушы органына Кәсіпорын қызметкерлері заңсыз әрекеттер жасаудан тартынатын және белсенді әсер тигізетін ашықтық пен жауапкершілік жағдайын құруға жауапкершілік жүктеледі.

5. Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің бірінші міндеті Кәсіпорынмен бекітілген этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау болып табылады.

6. Этикалық нормаларды тиісті деңгейде қолдау үшін Жұмыскерлер олардың Кәсіпорында сақталуына және өздері үшін жоғарғы стандарттарды бекітуге жауапты.

7. Кодекстің мақсаты:

1) өз қызметінде Кәсіпорынның барлық Лауазымдық тұлғалары мен Жұмыскерлері басшылық ететін, стратегиялық маңызды шешімдерді қабылдау кезіндегі сияқты күнделікті жағдайларда да негізге алынатын құндылықтарды, қағидаларды және ережелерді бекіту;

2) ұжымда сенім, өзара сыйластық пен парасаттылық атмосферасын қолдау үшін мінез-құлықтың жоғары этикалық стандарттарына негізделген Кәсіпорында бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) атқаратын лауазымына қарамастан, барлық қызметкерлердің Кодекс нормаларын біркелкі түсінуі және орындауы;

4) кәсіпорында корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және оның мүдделі тұлғалармен табысты өзара іс-қимыл жасауына жәрдемдесу;

5) іскерлік мінез-құлықтың үздік тәжірибесін қолдану арқылы мемлекет пен іскерлік қоғамдастық тарапынан кәсіпорынға деген сенімді арттыру және сақтау.

8. Кодекс Кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және іскерлік этика мен іскерлік мінез-құлық нормалары мен қағидаларын сақтау бөлігінде Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің қызметін көрсетеді.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидаттардың тізімі толық болып табылмайды және белгілі бір алғышарттар немесе жағдайлар туындаған жағдайда Кәсіпорынның Қадағалау кеңесі нақтылануы, өзгертілуі немесе толықтырылуы мүмкін.

10. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары, қызметкерлері мен серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни наным-сенімдеріне, жыныстық, ұлттық және мәдени қатыстылығына қарамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқылы. Кемсіту мен қысым көрсету осы Кодекске қайшы келеді және қолайсыз мінез-құлықты құрайды. Егер қандай да бір Лауазымды тұлға немесе Қызметкер серіктесіне немесе басқа Қызметкерге зәбір көрсетсе немесе құштарлықпен қарайтын болса, оған қатысты Кәсіпорын тәртіптік ықпал ету шараларын қабылдайды.

11. Кәсіпорын өз қызметкерлерінің және олардың жұмыстарында бағалайды:

- 1) Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлануын;
- 2) кәсібилігін және өзінің кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылуды;
- 3) лауазымдық міндеттерін орындау кезіндегі бастамашылығы мен белсенділігін;
- 4) тәртіптілік пен жауапкершілікті;
- 5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдауды;
- 6) Кәсіпорынның жас мамандарына көмек көрсетуді.

12. Кәсіпорын қызметі Іскерлік этика талаптары мен мінез-құлық ережелерін сақтауға құрылған Кәсіпорын мен барлық мүдделі тұлғалардың қарым-қатынасына негізделген. Өзара міндеттемелерді сақтау – конструктивті жұмыстың қажетті шарты.

13. Кодексте келесі түсініктер мен терминдер қолданылады:

Жалғыз қатысушы - тиісті саланың уәкілетті органы – «Астана қаласының қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы» ММ;

Іскерлік этика - Кәсіпорын, оның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын этикалық қағидаттар мен іскерлік мінез-құлық нормаларының жиынтығы;

Лауазымды тұлға - Қадағалау кеңесінің мүшесі және/немесе Кәсіпорын басшылығы;

Мүдделі тұлға - Кәсіпорын шарттық қатынастарға енген немесе кіруге ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге қатысы бар тұлғалар.

Заңнама - Қазақстан Республикасының белгіленген тәртіппен қабылданған жиынтық нормативтік құқықтық актілері;

Мүдделер қақтығысы - Кәсіпорын қызметкерінің ШЖҚ РМК қатысты өз міндеттерінің жеке мүдделерімен қақтығысуы және Кәсіпорын Қызметкерінің жеке мүдделілігі қақтығысқанда, өзінің лауазымдық міндеттерін әділ орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

Корпоративтік мәдениет - Кәсіпорын үшін ерекше құндылықтар мен қағидаттар, іскерлік қарым-қатынастың этикалық нормалары, мінез-құлық нормалары;

Корпоративтік жанжал - ұйымның жалғыз қатысушысы мен Кәсіпорын органдары арасында туындаған келіспеушіліктер немесе дау не Кәсіпорын органдары арасындағы келіспеушіліктер немесе дау, олар мынадай салдардың біріне әкеп соқтыратын немесе әкелуі мүмкін:

- қолданыстағы заңнаманың, Кәсіпорын Жарғысының немесе ішкі құжаттарының нормаларын, Жалғыз қатысушының құқықтарын бұзу;

- Кәсіпорынға, оның басқару органына немесе қабылданатын шешімдердің мәні бойынша талап қою.

Әлеуметтік жауапкершілік - Кәсіпорынның, мемлекеттің және қоғамның өзара мүдделеріне жауап беретін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

Қызметкер - Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын және жұмысты тікелей еңбек шарты бойынша орындайтын жеке тұлға;

Корпоративтік жанжалдарды реттеу - корпоративтік жанжалдардың алдын алуға немесе шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ

14. Кәсіпорын Жалғыз қатысушымен, Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарымен, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларымен, Қызметкерлерімен, әріптестермен және басқа да Мүдделі тұлғалармен және тұтастай алғанда өзара қарым-қатынаста және стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері кездесетін күнделікті жағдайларда да осы Кодекстің талаптарын қабылдайды және басшылыққа алады.

15. Кәсіпорынның қызметі қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің парасаттылығы, сенімділігі және кәсібилігі, олардың еңбегінің тиімділігі, өзара көмек көрсету, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай алғанда Кәсіпорындарға құрмет болып табылады.

16. Кәсіпорынның негізгі корпоративтік принциптері:

1) **Құзыреттілік және кәсіпқойлық** – Кәсіпорын қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдай білуі тиіс. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін кәсіби білім мен дағды деңгейін арттыру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру, әлеует пен мансаптық өсу мүмкіндігін дамыту үшін жағдай жасайды;

2) **Патриотизм** - Кәсіпорынға мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімін тудырады және денсаулық сақтау жүйесін дамытуға ықпал етуге ұмтылады;

3) **Ашықтық** – Кәсіпорын туралы ақпараттың барынша ашықтығына, ашықтығы мен сенімділігіне, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелеріне ұмтылады. Кәсіпорын Жалғыз қатысушы мен серіктестерді істің жай-күйі туралы адал, уақытылы хабардар етуге, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік және есеп сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Сонымен қатар, Кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпараттар мен мәліметтердің жария етілмеуін қадағалайды;

4) **Жауапкершілік және адалдық** - Кәсіпорын Қазақстан Республикасы заңнамасының, шарттық қатынастардың талаптарымен, іскерлік айналым дәстүрлерімен және моральдық-адамгершілік принциптерімен белгіленген жүктелген міндеттемелерге жауапкершілікпен және адал қарайды. Кәсіпорын өзінің мемлекет алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді;

5) **Адалдық және парасаттылық** - Кәсіпорын қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Кәсіпорын жеке мүдделері мен кәсіби қызметі арасындағы қақтығысқа жол бермейді. Алдау, тіс жармау және жалған өтініштер Кәсіпорынның, Лауазымды тұлғаның, қызметкердің мәртебесімен сыйыспайтын ұғымдар;

6) **Жеке адамды құрметтеу** - Лауазымды тұлға, Кәсіпорынның қызметкері лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан, басшылыққа алуға тиіс негізгі қағидат. Жеке адамды құрметтеу қағидатын өзара сақтау қызметкерлерге қатысты лауазымды тұлғалар үшін де, лауазымды тұлғаларға қатысты қызметкерлер үшін де бірдей дәрежеде міндетті.

3 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

3.1. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері

17. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

1) Қазақстан Республикасының Мемлекеттік рәміздеріне құрметпен қарауға;

2) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық халықтардың салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауға;

3) жоғары кәсіби жұмыс үшін барлық күш-жігерін жұмсауға, Кәсіпорынның мүлкіне ұқыпты қарауға, оны ұтымды және тиімді пайдалануға;

4) өзінің жұмысқа деген қарым-қатынасымен және мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал етуге;

5) сыпайы және әдепті болуға;

6) немқұрайлыққа және дөрекілікке төзбеуге;

7) әріптестерін қолдауға және көмек көрсетуге;

- 8) басқаның пікіріне мұқият болуға;
 - 9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге;
 - 10) өз қателіктерін жасырмау/мойындауға;
 - 11) мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермейтіндей, өзіне қатысты да, басқалардың қарым-қатынасында да өзін ұстауға;
 - 12) басқа қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікірге жол бермеуге және басқа қызметкерлердің әрекеттерінің дұрыстығына немесе дұрыс еместігіне жеке баға бермеуге;
 - 13) құпиялылық нормаларын бұзбай және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақытылы ұсынуға;
 - 14) Кәсіпорын атынан тікелей берілген өкілеттісіз немесе Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының тікелей тапсырмасынсыз кез келген тақырыптарға көпшілік алдында сөз сөйлеуге немесе сұхбатқа жол бермеуге;
 - 15) қоршаған ортаға құрмет көрсетуге және ұқыпты қарауға;
 - 16) Кодекстің талаптарын мұқият зерделеу, түсіну және адал орындау және келіскен жағдайда тиісті растау нысанын толтыруға (осы Кодекске №1 қосымша);
 - 17) өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін жауапты болуға;
 - 18) лауазымдық міндеттерін орындау кезінде жеке қарым-қатынасты немесе дербес пайданы емес, кәсіпорынның мүдделерін басшылыққа алуға;
 - 19) іскерлік этика қағидаттарын және мінез-құлық қағидаларын бұзу мәселелері бойынша тергеу жүргізу кезінде жәрдем көрсетуге;
 - 20) өзінің жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті жағдайда сақтауға тиіс;
18. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары міндетті:
- 1) Кодекстің негізін қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, ашықтық және әділдік қағидаттарында басқарушылық шешімдер қабылдауға;
 - 2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен және Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен қарастырылған олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін жауапкершілікті көтеру;
 - 3) жеке мысалмен Кодекс талаптарына адалдықты көрсету және олардың сақталуын көтермелеу;
 - 4) бағыныштылар арасында корпоративтік рухты құруға, ұжымның ортақ миссиясымен, құндылықтарымен және Кәсіпорын принциптерімен біріктірілген командаға бірігуіне уақыт бөлу;
 - 5) Қызметкерлерге нақты міндеттер қою және қажет болған жағдайда, барынша дәл ілеспе нұсқаулықтармен;
 - 6) Қызметкерлерге өз жұмысын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жеткізуді қамтамасыз ету;
 - 7) қызметкерлерге кеңес беру және үйрету;

8) Кәсіпорын Қызметкерінің мәртебесін қандай жағдайда да төмендетуге жол бермеу.

19. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өздерінің функционалдық міндеттерін орындағаны үшін қабылдауға құқылы емес:

1) заңды және жеке тұлғалардан ақшалай қаражат, қызмет көрсету түрінде және өзге де нысандарда сыйақы;

2) заңды және жеке тұлғалардан сыйлықтар немесе қызметтер. Жалпы қабылданған сыпайылық пен қонақжайлылық нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде ілтипат белгілерін қоспағанда, жұмыс бойынша өздеріне тәуелді адамдар үшін.

20. Кәсіпорын басшылығы Кәсіпорында агрессия, кемсітушілік, қорқытып-үркіту және үрейлендіруді жоятын жұмыс жағдайын жасауы тиіс. Осындай құбылысқа тап болған кез келген Қызметкердің мұндай қақтығыстарды шешу үшін бұл туралы өзінің тікелей басшысына хабарлауға құқығы бар.

3.2. Уәкілетті орган

21. Уәкілетті органмен өзара қарым-қатынас Қазақстан Республикасы заңнамасының, Кәсіпорын Жарғысының және оның өзге де ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес, ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген. Кәсіпорын уәкілетті органмен қарым-қатынаста белгіленген рәсімдерді нақты сақтайды.

22. Кәсіпорын мен уәкілетті орган арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Кәсіпорынның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

3.3. Іскерлік серіктестер

23. Кәсіпорынның іскер серіктестермен өзара іс-қимылы заңдылық, адалдық және тиімділік шарттарының талаптарына сәйкес, өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін толық жауапкершілік және ашықтық, өзара тиімділік қағидаттарында жүзеге асырылады.

24. Кәсіпорын іскер серіктестермен жасалған шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

25. Кәсіпорын өз қызметінде іскерлік серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

3.4. Кәсіпорынның өзара қарым-қатынастары

26. Кәсіпорын Ұйымдармен өзара қарым-қатынасты Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына, ішкі құжаттарына, келісімдерге, сондай-ақ ұйымдардың жарғыларына сәйкес жүзеге асырады.

3.4. Қоғам

27. Кәсіпорын өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

28. Кәсіпорын өзін өзі жұмыс істейтін және сыйластық, сенім, адалдық және әділдік қағидаттарына негізделген берік қарым-қатынас орнатуға ұмтылатын қоғамдық ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырылады.

29. Кәсіпорын ұмтылады:

- 1) әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге оң ықпал етуге;
- 2) қоғамға қызмет ету, кәсіби білім мен білім деңгейін арттыруға бағытталған бағдарламаларды, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды қолдауға;
- 3) экономикалық тиімді және орынды болған кезде жаңа жұмыс орындарын құруға және қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға;
- 4) қоғамдық қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және өмір қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқа да) сындарлы қатынастар орнатуға.

30. Кәсіпорын беделі күмәнді заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тарту міндетін өзіне алады.

31. Кәсіпорын экология және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі бастамаларды қолдайды.

32. Кәсіпорын халықтар арасындағы бейбітшілікті, достық пен келісімді нығайтуға ықпал ететін жобаларды қолдауға ерекше көңіл бөледі.

33. Кәсіпорын білім беру, ғылым, мәдениет, өнер, ағарту жүйесін дамытуға, сондай-ақ тұлғаның рухани дамуына жәрдемдеседі.

4 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ

34. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өзін байыту немесе басқа тұлғаларды байыту мақсатында Кәсіпорынды және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларын пайдаланбауы тиіс.

35. Мүдделер қақтығысына жол бермеу Кәсіпорынның, оның Лауазымды тұлғаларының, Қызметкерлерінің және уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарт болып табылады. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері мүдделер Қақтығысынан бос ашық, уақытылы және барабар шешімдер қабылдауға жауапты.

36. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларының және Қызметкерлерінің бағыныштылармен, серіктестермен, бәсекелестермен өзара қарым-қатынасындағы іскерлік мінез-құлқы бірін басқалармен қатар қойып салыстырудың алдын алады және төмендегілерді болжайды:

- 1) әділдік және тілектестік;
- 2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тарту;

- 3) Кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпияларына жататын ақпаратты жария етпеу;
- 4) өз сөзіне адалдығы;
- 5) моральдық құндылықтарды сақтау кезіндегі мақсаттылық;
- 6) өзінің іскерлік беделін ұстап тұру, тікелей не үшінші тұлғалар арқылы көрінеу жалған және тексерілмеген ақпаратты таратуға қатысудан бас тарту;
- 7) мүдделер қақтығысы жағдайында - келіссөздер арқылы дауларды шешуге қол жеткізу.

Құпия ақпарат

37. Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес, осындай ақпарат Кәсіпорынның құпия ақпараты болып танылады. Кәсіпорын қызметкерлері үшінші тұлғаларға және оған қол жеткізуге құқығы жоқ өзге де қызметкерлерге рұқсатсыз кіруге және құпия ақпараттың жария етілуіне жол бермеуге, сондай-ақ деректерді жоғалтуға немесе жоюға жол бермеуге тиіс. Кәсіпорын қызметкерлері үшінші тұлғаларға және оған қол жеткізуге құқығы жоқ өзге де Қызметкерлерге рұқсатсыз кіруге және құпия ақпараттың жария етілуіне жол бермеуге, сондай-ақ деректерді жоғалтуға немесе жоюға жол бермеуі тиіс.

38. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне коммерциялық және қызметтік құпияны жариялауға осы ақпаратты беру туралы талап Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде тыйым салынады.

39. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң ұстануы тиіс.

40. Сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы әрекеттер.

Кәсіпорын Мүдделі тұлғалар тарапынан да, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері тарапынан да негізсіз пайда мен артықшылықтарды алу немесе сақтау мақсатында сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы әрекеттерге жол бермеу үшін барлық күш-жігерін жұмсайды.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі тікелей міндет Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларына жүктеледі.

Кәсіпорын Қызметкерлері өздеріне мәлім болған сыбайлас жемқорлық және құқыққа қарсы құқық бұзушылық жағдайлары туралы Кәсіпорын басшылығының назарына жеткізуге міндетті.

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

41. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын сақтай отырып, түсіне отырып және оның бұзылуын алдын ала отырып, Кәсіпорынның корпоративтік мәдениетін дамытуға үлес қосуға тиіс.

42. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастырып, Кодекс талаптарының өз үлгісімен сақталуын қолдауы тиіс.

5.1. Келіссөздер жүргізудің сыртқы түрі мен этикасы

43. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қызметтік міндеттерін атқару кезінде киім, аяқ киім, шаш үлгілерін таңдауда іскерлік стиль нормаларын қатаң ұстануы тиіс.

44. Ұйымдарда белгілі бір формаларды сақтау талаптары белгіленуі мүмкін.

45. Медициналық этика медицина қызметкерінен жеке гигиена ережелерін сақтауды ғана емес, сондай-ақ лайықты болуды талап етеді. Киім тек таза ғана емес, жұмысты орындауға ыңғайлы болуы керек. Ол шамадан тыс ашықтығымен немесе тым мәнерлі үлгісімен науқастарды тітіркендірмеуі керек. Өткір иісі бар иіссулар немесе одеколонды қалыпты мөлшерде қолдану керек. Косметиканы қолданудағы және әр түрлі әшекейлерді тағынудағы қарапайымдылық пен ұстамдылық медицина қызметкерінің қызметінің сипатына тән.

46. Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлердің басқа Қызметкерлермен және іскер серіктестермен, соның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізе білуі жалпы Кәсіпорын туралы жағымды әсер қалдыруға ықпал етеді. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері келіссөздер жүргізу кезінде, оның ішінде телефон арқылы дұрыс және құрметпен сөйлесуге тиіс. Іскерлік келіссөздер жұмсақ, сыпайы үнде жүргізілуі тиіс.

47. Ішкі немесе сыртқы қоңырауға жауап бере отырып, сыпайы және мейірімді болу, нақты және толық ақпарат беру қажет. Сондай-ақ телефон арқылы сөйлескен кезде бір бөлмеде басқа қызметкерлердің болуы мүмкін екендігін ескеріп және олардың жұмысына ұқыпты қарап, олардың назарын қатты әңгімемен алаңдатпау керектігін есте сақтау қажет. Кеңеске қатысқан кезде ұялы телефондарды өшіру немесе дыбыссыз режимге орнату қажет.

5.2. Корпоративтік мерекелер

48. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудағы маңызды элементтердің бірі ұжымда мерекелік іс-шараларды өткізу болып табылады.

49. Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады.

Сонымен қатар, Қызметкерлер арасында корпоративтік рухты арттыру мақсатында іс-шаралар өткізу бойынша ұсыныстарды өздері енгізе алады.

50. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге – Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, медицина қызметкерлерінің күні, Қазақстан Республикасының Конституция күні, Тәуелсіздік күні және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да ресми мерекелер жатады.

51. Кәсіпорын ішінде барлық Қызметкерлер конференц-залда немесе Кәсіпорын аумағындағы өзге жерде жиналады, Кәсіпорын басшылығының өкілдері құттықтау сөз сөйлейді, жұмыста ерекше көзге түскен қызметкерлерді грамоталармен және т.б. атап өтеді.

5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау

52. Кәсіпорын өз Қызметкерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаны қорғау мен қауіпсіздігін сақтайды, осы салада қызметтің Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерді мүлтіксіз сақтауға міндетті.

53. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қоршаған ортаға әсерін азайту, мысалы, энергияны үнемдеу, қағаз тасығыштарды пайдалануды азайту.

54. Кәсіпорын қоршаған ортаны қорғау принциптерін ұстанады және энергия үнемдеуші технологияларды, қалдықсыз өндірісті, қалдықтарды қайталама пайдалануды енгізеді. Осы мақсатта Кәсіпорын инвестициялық шешімдерді қабылдау немесе жеткізушілермен келісімдер жасасу кезінде осы факторларды ескеруі мүмкін.

5.4. Қоғаммен және бұқаралық ақпарат құралдарымен байланыс

55. Кәсіпорын қоғам мен бұқаралық ақпарат құралдарына қатысты жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Кәсіпорын Лауазымды тұлғалардың көпшілік алдында сөйлеген сөздерінде, өзінің ақпараттық-жарнамалық материалдарында немесе қоғаммен байланыс жөніндегі басқа да іс-шараларда дәйексіз ақпаратты таратуға, фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді.

56. Бұқаралық ақпарат құралдарында, Интернетті қоса алғанда, Кәсіпорынның атынан көпшілік алдында сөз сөйлеуге, Кәсіпорын оқиғаларына түсінік беруге немесе қандай да бір мәлімдеме жасауға тек осыған уәкілетті Лауазымды тұлғалар мен Кәсіпорынның Қызметкерлері ғана құқылы.

57. Кәсіпорын атынан сөз сөйлеген кезде Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлер кәсіптік мінез-құлықтың және іскерлік этиканың жалпы қабылданған нормаларын сақтауға, тек шынайы ақпаратты таратуға, сондай-ақ құпия ақпараттың жария болуына жол бермеуге міндетті.

58. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне жалпы алғанда Кәсіпорынның қызметтік жұмысы мен қызметі жөніндегі мәселелері бойынша өз пікірін жария түрде білдіруге болмайды, егер ол:

- 1) Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2) құпия ақпаратты ашатын болса;
- 3) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларының атына әдепке сай емес сөздер айтудан тұрса.

6 ТАРАУ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ АҒА МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

59. Дәрігер пациенттің құқығын құрметтеуі керек. Кәсіби шешім қабылдай отырып, дәрігер пациент үшін игілік ұғымына сүйену керек.

60. Дәрігер оған пациентті жібергені немесе белгілі бір емдеу мекемесіне, белгілі бір маманға жібергені немесе белгілі бір емдеу түрін тағайындағаны үшін кез келген көзден төлем немесе сыйақы алмауы тиіс.

61. Дәрігер пациенттің физикалық немесе психологиялық жай-күйін нашарлатуға қабілетті әрекет жасамауы тиіс.

62. Дәрігердің пациенттің денсаулық жағдайы туралы кәсіби қорытындысы тек қана медициналық тексеру және (немесе) жүргізілген емдеу нәтижелеріне негізделуі тиіс.

63. Пациенттердің диагнозын қою және емдеу тактикасы зақымданған органдар мен пациенттер органдарының жүйелері бойынша бейінді мамандардың қатысуымен жүргізілуі тиіс.

64. Пациенттің денсаулығы мен өмірін сақтау мақсатында дәрігер өзінің кәсіби тәжірибесі мен әлеуетін пайдалануы тиіс. Егер қажетті тексеру немесе емдеу мүмкіндіктердің деңгейінен шығатын болса, ол неғұрлым құзыретті әріптестерге жүгінуі тиіс.

65. Дәрігер медициналық көмекке жүгіну фактісі, азаматтың денсаулық жағдайы, оның ауруының диагнозы туралы ақпараттың және оны тексеру және (немесе) емдеу кезінде алынған дәрігерлік құпияны құрайтын өзге де мәліметтердің құпиялылығын қамтамасыз етуі тиіс.

66. Тек емдеуші дәрігер ғана пациенттің денсаулық жағдайы туралы туыстарын хабардар етуге құқылы.

67. Жұмыс және жұмыстан тыс уақытта ургенттік көмек көрсету - әр дәрігердің парызы.

68. Дәрігер пациентті ақталмаған тәуекелге ұшыратпауы, сондай-ақ өз білімін ақылсыз мақсаттарда пайдаланбауы тиіс.

69. Дәрігер мен пациенттің арасында өзара сенім болмаған жағдайда, егер дәрігер құзыретті болмаса немесе емдеу жүргізу үшін қажетті мүмкіндіктері мен тәжірибесі болмаса, дәрігер науқастың жағдайын қиындатпайтын шаралар қолдануға міндетті шұғыл көмек жағдайларын қоспағанда, дәрігер науқасты

емдеуден бас тарта алады. Мұндай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маманды ұсынуы керек.

70. Дәрігер пациенттің дәрігерді таңдау құқығын және емдеу-алдын алу шараларын өткізу туралы шешім қабылдауға қатысуын құрметтеуі тиіс.

71. Пациенттің келісімінсіз емдеу-диагностикалық іс-шараларды жүргізу тек физикалық немесе психикалық жай-күйі бойынша жағдайды барабар бағалауға қабілетсіз пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайларда ғана рұқсат етіледі. Бұл жағдайда шешімді консилиум қабылдау керек, ал консилиум жинау мүмкін болмаған жағдайда - тікелей емдеуші дәрігер.

72. Баланы емдеу кезінде дәрігер оның ата-аналарына немесе қамқоршыларына (қамқоршыларына) емдеудің қандай да бір әдісін немесе дәрілік затты қолдануға олардың келісімін алуға толық ақпарат беруге міндетті.

73. Дәрігер пациенттің және оның отбасының ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуі, оған және оның отбасына мейірімді қарауы тиіс.

74. Дәрігер оккультті-мистикалық және діни емдеу әдістерін, сондай-ақ дәстүрлі емес медицинаның емдеу әдістерін насихаттамауы тиіс.

75. Баламалы емдеу әдістерін таңдаған кезде дәрігер дәлелді базасы бар емдеу әдісін таңдауға тиіс. Дәлелді базасы бар екі баламалы емдеу әдісі болған жағдайда, дәрігер әрбір емдеу әдісінің тиімділігі мен шығындарының теңгерімі негізінде таңдау жасауы тиіс (cost-effectiveness analysis).

76. Егер пациент өз келісімін білдіре алмаса, оны заңды өкіл немесе пациенттің тұрақты қамқорлығындағы тұлға көрсетуі тиіс.

77. Пациент өзінің денсаулық жағдайы туралы ақпаратқа құқылы, бірақ ол одан бас тарта алады немесе денсаулық жағдайы туралы хабарлауы тиіс адамды көрсете алады. Егер ол денсаулыққа елеулі зиян келтіруі мүмкін деп пайымдауға дәлелді негіздер болған жағдайда, ақпарат пациенттен жасырылуы мүмкін. Алайда пациенттің талабы бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

78. Дәрігер пациенттің басқа мамандардан алынған ауруы (диагнозы) туралы баламалы кәсіби пікірге құқығын түсінуі және мойындауы тиіс.

79. Күтпеген асқынуларды емдеу процесінде қателіктер жасау немесе дамыту кезінде дәрігер бұл туралы пациентті, қажет болған жағдайларда - басшылықты, құрылымдық бөлімшенің басшысын, аға әріптесін хабардар етуге және оған нұсқауларды күтпестен, салдарды түзетуге бағытталған іс-қимылдарға дереу кірісуге міндетті.

80. Дәрігер жеке басы және материалдық пайда үшін кәсіби шешім қабылдамауы тиіс.

81. Дәрігер өздері ұсынған дәрілерді тағайындағаны үшін дәрілік препараттарды өндіруші фирмалар мен таратушылардан көтермелеулер қабылдамауы тиіс.

82. Дәрігер дәрі-дәрмекті тағайындағанда медициналық көрсеткіштерді қатаң басшылыққа алуы керек және тек қана пациенттің мүдделерін басшылыққа алуы керек.

83. Дәрігер пациентке жасына, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, діни сеніміне, әлеуметтік тегіне, саяси көзқарастарына, азаматтығына және басқа да медициналық емес факторларға қарамастан медициналық көмек көрсетуі тиіс.

84. Дәрігер дәрігерлік анықтамаларды тек Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес бере алады.

85. Күрделі профилактикалық, диагностикалық және айрықша емдік (мысалы, ағзаларды трансплантациялау) және басқа да іс-шаралар жүргізуді талап ететін науқастарды таңдау кезінде дәрігерлер қатаң медициналық айғақтарды негізге алуы және алқалы түрде шешім қабылдауы тиіс.

86. Емдеуші дәрігер пациентті емдеу процесіне жауапты.

87. Дәрігерлер-бөлім басшылары, бөлімше басшылары және т. б. өз қарамағындағы қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға қамқорлық жасауға міндетті.

6.2. Дәрігерлердің өзара қарым-қатынасы

88. Дәрігерлер бір-біріне, сондай-ақ басқа медициналық және қосалқы қызметкерлерге құрметпен қарауға, кәсіби этиканы сақтауға және емделушінің емдеуші дәрігердің немесе медициналық ұйымның таңдауына құрметпен қарауға міндетті.

89. Студенттер мен жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өзінің мінез-құлқымен, өз міндеттерін орындауға деген қарым-қатынасымен үлгі болуы және осы Кодекске бейілділігін көрсетуі тиіс.

90. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы салауатты өмір салтын насихаттауы, жас мамандарға үлгі болуы және қоғамдық және кәсіби этикалық нормаларды сақтауы тиіс.

91. Әріптестерінің атына кәсіби ескертулер мүмкіндігінше дәлелді, жеке әңгімелесу барысында, жәбірлемеу түрінде болуы керек.

92. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне көпшілік алдында күмән қоюға немесе қандай да бір әдіспен оның беделін түсіруге құқығы жоқ.

93. Дәрігерлер қиын клиникалық жағдайларда кеңес бере алады және тәжірибелі төмен әріптестеріне қисынды түрде кеңес бере алады және көмек көрсете алады.

94. Емдеу барысында емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсыныстарын қабылдай алады немесе дәлелді медицина негізінде бас тарту үшін дәлелдерін бере отырып, олардан бас тарта алады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық қызметкерлермен өзара қарым-қатынасы

95. Дәрігерлер орта медициналық қызметкерлерге құрметпен қарауға, пациенттің денсаулық жағдайы мен тағайындалған емдеу бойынша оның пікірін елемеуге жол бермеуі тиіс. Егер орта медициналық қызметкер тағайындалған емшараларды жүргізу кезінде қателіктерге жол берсе, дәрігерлер дұрыс түрде және пациенттердің қатысуынсыз ескертулер жасауы тиіс.

96. Орта медициналық қызметкерлер дәрігерден сырқатнамадағы, тағайындау парағында және т. б. түсініксіз жазбалар бойынша түсініктеме алуға және қажет болған жағдайда ақпараттың сәйкес еместігін көрсетуге құқылы.

97. Орта медициналық қызметкерлер пациенттің құқықтарын, санитарлық ережелерді, еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасын, медициналық техника мен дәрілік препараттарды қолдану нұсқаулықтарын білуі және сақтауы тиіс.

98. Орта медициналық қызметкерлер өздерінің діни және саяси көзқарастарын тудырмауы тиіс.

99. Орта медициналық қызметкерлер диагностика мен емдеудің барлық күрделі жағдайларында дәрігерге жүгіне алады.

100. Орта медициналық қызметкерлер дәрігерлер туралы немқұрайлықпен айтпауы, «дәрігердің қателіктері» немесе дұрыс тағайындалмаған емдеу туралы сыбыстар мен өсек таратпауы тиіс.

101. Дәрігер орта медициналық қызметкерлерге құрметпен қарауды жолға қойып, нығайтуы тиіс және оларға өз басымдылығы тұрғысынан қарамауы тиіс.

102. Дәрігер орта медициналық қызметкерлердің кәсіби білімі мен дағдыларын арттыруға ықпал ете алады.

103. Орта медициналық қызметкерлер зиянды әдеттерден аулақ болуға және алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаң күйде міндеттерді орындауға жол бермеуге, жеке гигиена ережелерін сақтауға тиіс.

6.4. Орта медициналық қызметкерлердің пациентпен өзара қарым-қатынасы.

104. Науқастардың қатысуымен қойылған диагнозды талқылауға, жүргізілген емдеудің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ палатадағы көршілердің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

105. Ауыр сырқатты емшаралар алдында орта медициналық қызметкерлер олардың мәнін, олардың табысты емдеуге қажеттілігін және психоэмоционалдық шиеленісті болдырмауы тиіс екенін түсіндіруі тиіс.

106. Орта медициналық қызметкерлер емдеу процедуралары мен өзінің функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылықты, тыныштықты және әдептілікті сақтауы тиіс.

107. Ауыр науқасқа күтім жасайтын орта медициналық қызметкерлер емшаралардың дұрыс орындалуын түсіндіруі тиіс.

107. Орта медициналық қызметкерлер өз құзыреті шегінде ғана сөйлесуі тиіс (симптомдары туралы, аурудың болжамы туралы айтуға құқығы жоқ).
108. Орта медициналық қызметкерлер өз құзыреті шегінде ғана сөйлесуі тиіс (симптомдары туралы, аурудың болжамы туралы айтуға құқығы жоқ).
109. Орта медициналық қызметкерлер дәрігерлік тағайындауларды уақытында және кәсіби түрде орындауы тиіс.
110. Орта медициналық қызметкерлер Орта медициналық қызметкерлер науқастың жай-күйіндегі кенеттен туындаған өзгерістер туралы дәрігерді дереу хабардар етуі тиіс.
111. Орта медициналық қызметкерлер науқастар болмаған жағдайда, дәрігерлік тағайындауларды орындау барысында күмән туындау барысында барлық нюанстарды әдепті түрде анықтауы тиіс.
112. Орта медициналық қызметкерлердің анағұрлым тәжірибелі қызметкерлері өз тәжірибесімен орта медициналық қызметкерлердің тәжірибесі төмендеу қызметкерлерімен бөлісе алады.
113. Орта медициналық қызметкерлер пациенттерге олардың жасына немесе жынысына, аурудың сипатына, нәсілдік немесе ұлтқа жататынына, діни немесе саяси нанымдарына, әлеуметтік немесе материалдық жағдайына немесе басқа да айырмашылықтарына қарамастан құзыретті көмек көрсетуге тиіс.
114. Орта медициналық қызметкерлер емделушінің емдеуді жоспарлауға және жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі тиіс.
115. Орта медициналық қызметкерлер пациенттерге тәкаппарлық, немқұрайлылық немесе кемсітушілік көзқарас танытпауы тиіс.
116. Орта медициналық қызметкерлер пациентке өзінің моральдық, діни, саяси нанымдарын күштеп танытуға құқығы жоқ.
117. Бірнеше пациенттерге медициналық көмек көрсетудің кезектілігін белгілеу кезінде орта медициналық қызметкерлер қандай да бір кемсітушілікке жол бермей, тек қана медициналық белгілерді басшылыққа алуы тиіс.
118. Орта медициналық қызметкерлер пациентке зиян келтіруге ұмтылатын үшінші тұлғалардың әрекеттеріне немқұрайлы қарамауы тиіс.
119. Медициналық араласуды жүргізе отырып, орта медициналық қызметкерлер қауіпсіздік шараларын, пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқынулардың туындау қаупін азайтуды көздеуге міндетті.
120. Орта медициналық қызметкерлер емделушінің туыстарына денсаулық жағдайы туралы тек емдеуші дәрігердің келісімімен ғана хабарлай алады.
121. Орта медициналық қызметкерлер пациенттің немесе оның заңды өкілінің (кәмелетке толмаған және/немесе сот әрекетке қабілетсіз деп таныған азаматтарды емдеу кезінде) кез келген медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуі тиіс.
122. Орта медициналық қызметкерлер өз біліктілігі бойынша пациентке медициналық емшарадан бас тарту салдарын түсіндіруі тиіс.

123. Орта медициналық қызметкерлер кәсіби міндеттерін орындауға байланысты пациенттің денсаулық жағдайы, диагнозы, емделуі, оның ауруының болжамы туралы, сондай-ақ пациенттің сеніп тапсырылған жеке өмірі туралы ақпаратты үшінші тұлғалардан құпия сақтауға тиіс.

124. Орта медициналық қызметкерлердің клиенттер туралы құпия ақпаратты ол қандай түрде сақталса да таратуға құқығы жоқ.

125. Орта медициналық қызметкерлер қажет болған жағдайда әріптестеріне көмектесе алады, сондай-ақ емдеу процесіне жәрдем көрсете алады.

126. Орта медициналық қызметкерлер емделушіге емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесуі тиіс.

127. Орта медициналық қызметкерлер өзінің біліктілігін үнемі арттырып, ғылыми зерттеу қызметіне қатысуы тиіс.

6.5. Кіші медициналық қызметкерлер

128. Бас медициналық бике/аға мейірбике кіші медициналық қызметкерлердің жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі тиіс.

129. Бас мейірбике/аға мейірбике кіші медициналық қызметкерлердің жұмыс сапасына, науқастарға қызмет көрсету мәдениетіне, баспанаға, Ұйымдағы тазалық пен тәртіпке жауап береді.

130. Кіші медициналық қызметкерлер өзінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауы, іскерлік субординацияны және қызметтік тәртіп ережелерін сақтауы тиіс.

131. Кіші медицина қызметкерлерінің қызметкерлері ұқыпты және жеке гигиена ережелерін сақтауы тиіс.

132. Кіші медициналық қызметкерлердің қызметкерлері Ұйым және басқа тұлғалармен жұмыс істеу жағдайларында мінез-құлық ережелері бойынша қатаң нұсқамадан өтуі тиіс.

133. Кіші медициналық қызметкерлер барлық қызметтік мәселелерді Бас мейірбикемен/Аға мейірбикемен шешу керек.

134. Кіші медициналық қызметкерлер пациенттің қатысуымен әріптестерімен қарым-қатынасты анықтамауы тиіс.

6.6. Медицина қызметкерлерінің ақпаратты ашуы

135. Пациент туралы медициналық ақпарат ашылуы мүмкін:

- 1) пациенттің немесе оның заңды өкілінің жазбаша келісімі бойынша;
- 2) анықтау, тергеу, прокуратура және сот органдарының дәлелді талабы бойынша;

3) егер құпияны сақтау пациенттің және (немесе) басқа адамдардың денсаулығы мен өміріне елеулі түрде қатер төндірсе (қауіпті инфекциялық аурулар);

4) осы ақпарат кәсіби қажетті болып табылатын басқа мамандарды емдеуге тартқан жағдайда.

136. Пациенттерге қатысты медициналық ақпаратқа қол жеткізуге құқығы бар Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде көрсетілген ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

137. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдарда сөйлеген сөздері, баспасөздегі, радио мен теледидардағы ағартушылық қызметі этикалық тұрғыдан мінсіз болуы, сондай-ақ объективті ғылыми-практикалық ақпаратпен шектелуі және жосықсыз бәсекелестік, жарнама және өзін-өзі тану элементтері болмауы тиіс.

138. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлер және/немесе орта медициналық қызметкерлер өз құзыреті шеңберінде құқылы:

- 1) қандай да бір ауру бойынша теориялық ақпарат беруге;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері және оларды практикада қолдану тәртібі туралы хабардар етуге;
- 3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабардар етуге;
- 4) басшының келісімімен бөлімше, Кәсіпорын бойынша қолда бар статистикалық ақпаратты ұсынуға;
- 5) бөлімшеде, кәсіпорында қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат беру;
- б) санитарлық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беру.

139. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлер және/немесе орта медициналық қызметкерлердің құқықтары жоқ:

- 1) пациенттер, оның ішінде қайтыс болған пациенттер туралы ақпарат беруге;
- 2) нақты азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі туралы, оны емдеу, шығару, қайтыс болу және т. б. туралы ақпаратты растау және жоққа шығару;
- 3) пациентті (пациенттерді) тануға болатын фото-бейнематериалдарды ұсыну.

6.7. Кәсіпорынның іскерлік этика Кодексінің және өзге де ішкі құжаттарының бұзылуы туралы мәліметтерді жинау және қарау тәртібі

140. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің бекітілген іскерлік этика нормаларын, заңнама нормаларын және

Кәсіпорынның ішкі құжаттарын бұзғандығы анықталған жағдайда, Қадағалау кеңесінің хатшысы Кәсіпорынның тиісті органдарына қарауға және шешім қабылдауға одан әрі жіберу үшін материалдарды құрастырады, олардың құзыретіне осындай өтініштерді мәні бойынша шешу жатады.

141. Мүдделі тұлғалар өзінің тікелей басшысына немесе Қадағалау кеңесінің хатшысына Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің заңсыз және әдепсіз әрекеттері туралы хабарлай алады.

142. Қадағалау кеңесінің хатшысы өтінішті қарауға қабылдай отырып, міндетті:

1) өтініш беруші өз құқықтарын қорғау және/немесе іскерлік этика нормаларының бұзылуын және іскерлік этика нормаларын бұзуда қабылданған шешімдерді және/немесе әрекеттерді (әрекетсіздікті) жою үшін пайдалануға құқылы тәсілдер мен құралдарды түсіндіруге;

2) өтінішті құзыретіне осындай өтініштерді мәні бойынша шешу жататын Кәсіпорынның тиісті органдарына беруге.

143. Қарау нәтижелері мен қабылданған шешімдерді өтініш берген адамға Қадағалау кеңесі немесе Кәсіпорын Басшысы шешім қабылдаған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде Қадағалау кеңесінің хатшысы хабарлайды.

144. Қадағалау кеңесінің Лауазымды тұлғалары мен хатшысы Кодекс ережелерінің, заңнама нормаларының және ішкі құжаттардың бұзылуы туралы мәліметтерді қараудың құпиялылығына кепілдік береді. Өтініш берген адамның құқықтарына нұқсан келтірмеуге тиіс.

145. Қадағалау кеңесінің хатшысының өкілеттігіне қызметтік тексеру жүргізу кірмейді.

7.3. Бақылау шаралары

146. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен жұмысшылары Кодекстің талаптарын қатаң ұстануға және Кодекстің талаптарының кез келген бұзушылықтары туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құқықтарын бұзуға әкелетін кез келген жағдай Кәсіпорынның ішкі құжаттарына және заңнама нормаларына сәйкес қаралуы тиіс.

147. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін негізгі құндылықтар мен іскерлік әдеп принциптерін ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыруға толық жауапты болады.

148. Кәсіпорынның Қадағалау кеңесінің хатшысы өз құзыретіне сәйкес Кодекстің талаптарын бұзумен байланысты мәселелерге тиісті құрылымдық бөлімшелермен/Кәсіпорын органдарымен консультациялар жүргізу арқылы оларға қажетті мәліметтерді ұсына отырып, ден қоюға міндетті. Консультациялар беру жөніндегі іс-әрекеттер жазбаша түрде ресімделуі мүмкін.

149. Кәсіпорын Кодексті ашық талқылауға дайын Қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру бойынша кез келген сындарлы ұсыныстарға оң қарайды.

150. Кодекс талаптарын түсіндіруге қатысты және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелер бойынша, сондай-ақ Кодекс талаптарын бұзу, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы әрекеттер фактілері бойынша Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, сондай-ақ іскер серіктестер мен мүдделі тұлғалар Қадағалау кеңесінің хатшысына жүгінуге құқылы.

151. Қызметкерден мүдделер қақтығысына, заңнама мен ішкі құжаттардың бұзылуына қатысты барлық инциденттер мен себептердің нақты сипаттамасы талап етіледі. Осы тұрғыда баяндаушы Қызметкер өзара сенімді бұзушы болып саналмауы тиіс. Бұл Қызметкердің Кәсіпорынға қатысты адалдығы болып табылады және Кәсіпорында тілектестігін жою болып табылмайды. Қызметкер дұрыс және нақты мәліметтерді хабарлауға міндетті және күдікті фактілерді немесе мән-жайларды және осындай түрдегі кез келген заңсыз іс-әрекеттердің белгілерін жасырмауға тиіс.

8 ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

152. Осы Кодекстің нормаларын сақтау Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылыққа әкеп соғады.

153. Кәсіпорынның Қадағалау кеңесі өзектендіру және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарайды және жетілдіреді, олардың практикада қандай шамада іске асырылатынын талдайды, сондай-ақ қажет болған жағдайда ұсыныстар мен ұсынымдарды ескере отырып, оған өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізеді.

Растау нысаны

Осы нысанды мұқият оқып, түсінгеніңізді және іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаларын және мінез-құлық ережелерін адал ұстануға міндеттенгеніңізді растау үшін пайдаланыңыз.

Кәсіпорында еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерін орындау басталған сәттен бастап толтырылған және қол қойылған растау нысаны Кәсіпорында еңбек міндеттерін орындау мерзімі ішінде Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің жеке ісінде сақталады.

Растау

(Туісті ұяшықтарды белгілей отырып, осы нысанды толтыруыңызды өтінеміз, қол қойып, кадр жұмысына жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшеге жіберіңіз).

1.	Мен Кәсіпорынның іскерлік этика Кодексін зерделегенімді және түсінгенімді растаймын
2.	Мен іскерлік этика қағидаттарын және Кәсіпорынның іскерлік этика Кодексінде белгіленген мінез-құлық ережелерін адал ұстануға міндеттенемін
3.	Мен Кәсіпорында еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерді орындау мерзімі ішінде кем дегенде жылына бір рет Кәсіпорынның іскерлік этика Кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидалары мен мінез-құлық ережелерін зерделегенімді, түсінгенімді растаймын және ұстануға міндеттенемін

Аты-жөні _____

Қолы _____

Күні «__» _____ 201__ ж.