

БЕКІТЕМІН
«Қарабалық АА» КМК
бас дәрігерінің м.а.

Қабылов Ж.Ж.



Қостанай облысы денсаулық сақтау Басқармасы
«Қарабалық аудандық ауруханасы»

ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ

МАЗМҰНЫ

- 1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҰЖЫРЫМДАМАЛАР**
- 2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН
ПРИНЦИПТЕРІ**
- 3-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ**
- 4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ**
- 5-ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ**
- 6-ТАРАУ. ҰЙЫМДАҒЫ ДӘРІГЕРЛЕРГЕ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ
МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ**
- 7-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ**
- ҚОСЫМША**

1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҰЖЫРЫМДАМАЛАР

1. Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қарабалық аудандық ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген және ережелер мен қағидаттардың жиынтығы болып табылады.

2. Кодекс - Кәсіпорынның барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылының этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай-ақ Қоғам мен оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне этикалық нормалардың әсер ету тетіктерін реттейтін құжат.

3. Кодекстің ережелері лауазымды адамдарға және Қоғамның барлық қызметкерлеріне олардың лауазымына қарамастан қолданылады.

4. Кәсіпорынның атқарушы органы ашық және жауапты орта құру үшін жауап береді, онда Кәсіпорын қызметкерлері заңсыз әрекеттерден аулақ болып, белсенді әрекет етеді.

5. Кәсіпорынның әр қызметкерінің бірінші міндеті - Кәсіпорындарда бекітілген этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау.

6. Этикалық нормаларды тиісті деңгейде сақтау үшін қызметкерлер Қоғамда олардың сақталуы үшін жауапкершілік алады және өздері үшін ең жоғары стандарттарды белгілейді.

7. Кодекстің мақсаты:

1) Күнделікті жағдайда да, стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидалар мен ережелерді шоғырландыру;

2) Қоғамда біртұтас корпоративтік мәдениетті, этикалық мінез-құлық стандарттарына негізделген, командалық сенім, өзара сыйластық және әдептілік ахуалын қолдау;

3) лауазымына қарамай, барлық қызметкерлердің Кодексті біркелкі түсінуі және қолдануы;

4) Кәсіпорынның корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және оның мүдделі тараптармен сәтті өзара іс-қимылына ықпал ету;

5) бизнесті жүргізудің озық тәжірибелерін қолдану арқылы мемлекетке және бизнес-қауымдастыққа Қоғамға деген сенімді арттыру және қолдау.

8. Кодекс Қоғамның басқа ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің іскерлік этика мен іскерлік этика нормалары мен қағидаттарын сақтау тұрғысынан көрсетеді.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидалардың тізімі толық емес және белгілі бір жағдайлар немесе жағдайлар туындаған кезде Кәсіпорынның Бакылау кеңесі нақтылауы, толықтыруы немесе толықтыруы мүмкін..

10. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары, қызметкерлері мен серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімдеріне, жынысына, ұлттық және мәдени тегіне қарамай адал және әділ қарым-қатынасқа құқылы.

Кемсітушілік пен қысым көрсету осы Кодекске қайшы келеді және рұқсат етілмейтін мінез-құлықты құрайды. Егер кез-келген лауазымды тұлға немесе қызметкер серіктеске немесе басқа жұмыскерге қысым жасайтындығы немесе оған тәуелді екендігі анықталса, онда оған Кәсіпорын тәртіптік жаза қолданады.

11. Компания өз қызметкерлерін және олардың жұмысын жоғары бағалайды:

1) Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына жетуге көңіл бөлу;

2) кәсібилік және олардың кәсіби деңгейін көтеруге ұмтылу;

3) қызметтік міндеттерді орындау кезінде бастама және белсенділік;

4) тәртіп пен жауапкершілік;

5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдау;

6) Кәсіпорынның жас мамандарына көмек көрсету.

арттыру негізінде ақпараттың ашықтығы мен қол жетімділігін арттыру. Сонымен бірге, Қоғам коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпарат пен ақпараттың жарияланбауын қадағалайды;

4) Жауапкершілік және адалдық - Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, шарттық қатынастарға, іскерлік әдет-ғұрып және адамгершілік қағидаларына сәйкес өз міндеттемелеріне жауапкершілікпен және саналы түрде қарайды. Компания мемлекет алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін біледі;

5) Адалдық пен әдептілік - Кәсіпорынның және оның іскерлік беделінің негізі. Компания жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы қайшылыққа жол бермейді. Алдау, үнсіздік және жалған мәлімдемелер лауазымды тұлға, қызметкер, кәсіпорын мәртебесіне сәйкес келмейді;

6) Жеке тұлғаны құрметтеу - лауазымға, жұмыс орнына, қызметтік және еңбек міндеттеріне карамастан, лауазымды тұлға, кәсіпорынның қызметкері басшылыққа алатын негізгі қағида. Жеке тұлғаны құрметтеу қағидатын өзара сақтау Офицерлерге де, қызметкерлерге де қатысты.

3-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

3.1. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері

17. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері міндетті:

1) Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәміздерін және Кәсіпорынның корпоративтік рәміздерін құрметтеуге;

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

3) жоғары кәсіби жұмыс үшін бар күшін салуға, Кәсіпорынның мүлкін ұқыпты пайдалануға, оны ұтымды және тиімді пайдалануға;

4) жұмысқа және мінез-құлыққа деген көзқарасы арқылы ұжымда тұрақты және жағымды ахуал қалыптастыруға ықпал етеді;

5) сыпайы және дұрыс болуға;

6) немқұрайлылық пен дөрекілікке төзбеуге;

7) әріптестеріне қолдау және көмек көрсетуге;

8) басқалардың пікіріне мұқият болуға;

9) сөз бен істің біртұтастығын қамтамасыз етуге. Уәде беруге;

10) кателіктеріңізді жасырмауға / мойындауға;

11) өзін-өзі (немесе байланысты тұлғаларды) немесе басқалардың қарым-қатынастарында мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайды болдырмайтындай әрекет етуге;

12) басқа жұмысшыларға қатысты жеке субъективті пікір білдіруге жол бермеңіз және басқа жұмысшылардың әрекеттерінің дұрыстығы немесе дұрыс еместігі туралы жеке баға бермеуге;

13) құпиялылық нормаларын бұзбай және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын ескерместен бір-біріне шынайы ақпаратты уақтылы ұсынуға;

14) Қоғамның лауазымды тұлғаларының тікелей өкілеттіктерінсіз немесе тікелей нұсқамаларынсыз Қоғамның атынан кез-келген тақырып бойынша көпшілік алдында сөйлеуге немесе сұхбаттасуға тыйым салуға;

15) қоршаған ортаға құрмет көрсетуге;

16) Кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға және келісілген жағдайда тиісті нысанды толтыруды растауға (осы Кодекске қосымша);

17) өзіне алған міндеттемелер үшін жауап береді;

18) өз міндеттерін орындау кезінде жеке қатынастар мен жеке бас пайдасын емес, Қоғамның мүдделерін басшылыққа алуға;

19) іскерлік этика қағидалары мен мінез-құлық ережелерінің бұзылуын тергеуге жәрдемдесу;

20) жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сонымен қатар барлық жұмыс

5

1) Кодекстің негізгі құндылықтары мен принциптерін ескере отырып, ашықтық және бейтараптық қағидаттарына негізделген басқару шешімдерін қабылдау;

2) өздеріне жүктелген міндеттерді орындау үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қарастырылған жауапкершілікті алуға;

3) жеке мысалмен, Кодекс талаптарын ұстанатындығын көрсетіп, оны сақтауды ынталандыруға;

4) бағынышты адамдар арасында ұжымдық рухты қалыптастыруға, команданы жалпы миссиямен, Кәсіпорынның құндылықтарымен және қағидаттарымен біріктірілген топқа біріктіруге уақыт бөлуге;

5) Қызметкерлерге нақты міндеттер қоюға және қажет болған жағдайда неғұрлым нақты нұсқаулармен бірге;

6) жұмысшыларға өз жұмыстарын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жетімділікті қамтамасыз етеді;

7) қызметкерлерге кеңес береді және нұсқаулық береді;

8) ешқандай жағдайда да Кәсіпорын қызметкерінің мәртебесін төмендетпеуге.

19. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінің функционалдық міндеттерін орындау үшін қабылдауға құқылы емес:

1) заңды және жеке тұлғалардан ақша түрінде, қызметтер және өзге де формалағы сыйақтарды;

2) заңды және жеке тұлғалардан сыйлықтар немесе қызметтерді. Оларға жұмыста тәуелділік, сыпайы және қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес символдық белгілерді қоспағанда немесе хаттамалық және басқа ресми іс-шаралар кезінде.

20. Кәсіпорын басшылығы кәсіпорында агрессияны, кемсітуді, қорқыту мен қорқытуды болдырмайтын осындай жұмыс жағдайларын жасауы керек. Ұқсас құбылысты кездестірген кез-келген қызметкер мұндай қатығыстарды шешу үшін тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

3.2. Уәкілетті орган

21. Уәкілетті органмен қатынастар Заңнаманың, Жарғының және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес айқындық, есеп беру және жауапкершілік қағидаттарына негізделген. Компания уәкілетті органмен қарым-қатынаста белгіленген рәсімдерді нақты сақтайды.

22. Қоғам мен уәкілетті орган арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Жарғымен және Қоғамның ішкі құжаттарымен реттеледі.

3.3. Іскери серіктестер

23. Компанияның іскери серіктестермен өзара әрекеттесуі өзара тиімділік, ашықтық және шарттардың талаптарына сәйкес заңдылық, адалдық және тиімділік қағидаттарына сәйкес қабылданған міндеттемелер үшін толық жауапкершілік қағидаттарына негізделген.

24. Компания іскери серіктестермен келісім-шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты міндеттемелерін орындайды.

25. Компания іскери серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге мүмкіндік бермейді.

3.4. Кәсіпорындармен байланыс

26. Қоғам ұйымдармен қатынастарды Заңнамаға, Жарғыға, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына, келісімдерге, сондай-ақ Ұйымның жарғысына сәйкес жүзеге асырады.

3.5. Қоғам

27. Компания өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

28. Компания өзін-өзі жұмыс істейтін әлеуметтік ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады, онымен құрмет, сенім, адалдық және әділдік қағидаттарына негізделген берік қатынастар орнатуға тырысады.

2) қоғамға қызмет ету, кәсіби білім мен білім деңгейін көтеруге бағытталған бағдарламалар, басқа да әлеуметтік бағдарламалар;

3) экономикалық тиімді және орынды болған кезде жаңа жұмыс орындарын құру және жұмысшылардың кәсіби біліктілігін арттыру;

4) қоғамдық қатынастарды жақсарту, қоршаған ортаны жақсарту және өмір қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқалар) сындарлы қарым-қатынас орнату.

30. Компания заңды және жеке тұлғаларға күмәнді беделге ие адамдармен ынтымақтастықтан бас тартуға міндеттенеді.

31. Компания қоршаған ортаны және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі бастамаларды қолдайды.

32. Компания әртүрлі нысандарда қайырымдылық қызметін жүзеге асырады, адамдар арасындағы бейбітшілікті, достық пен келісімді нығайтуға ықпал ететін жобаларды қолдауға ерекше назар аударады.

33. Кәсіпорын білім, ғылым, мәдениет, өнер, ағарту жүйесінің дамуына, сонымен қатар жеке тұлғаның рухани дамуына ықпал етеді.

4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ

34. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Қоғамды және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияны басқа тұлғаларды байыту немесе байыту мақсатында пайдаланбауға тиіс.

35. Мүдделер қақтығысының алдын алу Қоғамның, оның лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің және уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қайшылығынсыз ашық, уақтылы және тиісті шешім қабылдауға жауапты.

36. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен жұмысшыларының бағыныштылармен, серіктестермен, бәсекелестермен қарым-қатынаста іскерлік әрекеті, екіншісінің қарсылығын жояды және мыналарды қамтиды:

- 1) объективтілік және гудвилл;
- 2) расталмаған ақпаратты пайдаланудан бас тарту;
- 3) Кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпияларына қатысты ақпаратты жарияламау;
- 4) бір сөзге деген адалдық;
- 5) моральдық құндылықтарға бағынатын мақсаттылық;
- 6) өздерінің іскерлік беделін сақтау, көрінеу жалған және расталмаған ақпаратты тікелей немесе үшінші тұлғалар арқылы таратуға қатысудан бас тарту;
- 7) мүдделер қайшылығы жағдайында - дауларды келіссөздер арқылы шешуге қол жеткізу.

Құпия ақпарат

37. Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес осындай құпияға жатқызылған ақпарат Кәсіпорынның құпия ақпараты болып табылады. Кәсіпорын қызметкерлері құпия ақпаратқа үшінші тұлғаларға және оған қол жеткізуге құқығы жоқ басқа қызметкерлерге санкцияланбаған қол жеткізуді және жария етуді болдырмауға, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуге тырысуы керек.

38. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне коммерциялық және қызметтік құпияны жария етуге тыйым салынады, егер бұл ақпаратты ұсыну туралы талап Кәсіпорынның ішкі құжаттарында құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде белгіленбесе.

39. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс жасау кезінде Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауға міндетті.

40. Сыбайлас жемқорлық және басқа да заңсыз әрекеттер. Компания мүдделі тараптардың да, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің де негізсіз артықшылықтары мен артықшылықтарын алу немесе сақтау мақсатында сыбайлас

жүктеледі. Қоғам қызметкерлері өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар туралы басшылыққа хабарлауға міндетті.

5-ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

41. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын сақтау және түсіну және оның бұзылуына жол бермеу арқылы Кәсіпорынның корпоративті мәдениетін дамытуға өз үлестерін қосады.

42. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастырып, өз үлгілері бойынша Кодекстің талаптарын сақтауы керек.

5.1. Көрініс және келіссөз этикасы

43. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметтік міндеттерін орындау кезінде киім, аяқ киім, шаш үлгісін таңдауда іскери стиль стандарттарын қатаң сақтау керек.

44. Ұйымдар белгілі бір нысанды сақтау талаптарын белгілей алады.

45. Медициналық этика дәрігерден жеке гигиенаны ғана емес, сонымен бірге әдептілікті де талап етеді. Киім тек таза емес, сонымен қатар жұмысты орындау үшін ыңғайлы болуы керек. Бұл шамадан тыс жарықтығы немесе алдын-ала кесілген науқастарды тітіркендірмеуі керек. Парфюмерия немесе одеколондарды қалыпты мөлшерде ішу керек, ал өткір иісі барлар ғана. Косметиканы қолдануда және әртүрлі зергерлік бұйымдарды киуде қарапайымдылық пен модернизация медицина қызметкерінің жұмысының сипатына байланысты.

46. Офицерлер мен қызметкерлердің басқа қызметкерлермен және іскери серіктестермен, оның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу қабілеті тұтастай алғанда Кәсіпорындарда жағымды әсер қалдыруға көмектеседі. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері келіссөздер, оның ішінде телефон арқылы сөйлесу кезінде дұрыс және құрметпен сөйлеуі керек. Іскерлік келіссөздер тыныш, сыпайы түрде жүргізілуі керек.

47. Ішкі немесе сыртқы қонырауға жауап беру кезінде сіз өте сыпайы және мейірімді болуыңыз керек, нақты және толық ақпарат беруіңіз керек. Сондай-ақ, телефонмен сөйлескен кезде, басқа жұмысшылардың бір бөлмеде болуы мүмкін екенін және олардың жұмысына мұқият болуды және қатты сөйлесу арқылы назарын аудармағаны жөн. Жиналысқа қатысқан кезде ұялы телефондарды өшіріп немесе үнсіз режимге қою керек.

5.2. Корпоративтік мерекелер

48. Корпоративті мәдениетті қалыптастырудың маңызды элементтерінің бірі - мерекелік күндерді ұжымда өткізу.

49. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративті ойын-сауық немесе спорттық шараларға қатыса алады. Олар сонымен бірге қызметкерлер арасында корпоративті рухты көтеру болатын іс-шараларға қатысты өз ұсыныстарын ұсына алады.

50. Дәстүрлі корпоративті мерекелерге мыналар жатады: Кәсіпорынның туған күні, Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, Медицина қызметкерінің күні, Конституция күні, Тәуелсіздік күні және Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған басқа да ресми мерекелер.

51. Кәсіпорынның ішінде барлық жұмысшылар конференц-залға немесе Кәсіпорынның аумағындағы басқа жерге жиналады. Қоғам басшылығының өкілдері құттықтаулар жасайды, ерекше еңбегі сіңген қызметкерлерді хаттармен, сыйлықтармен және басқалармен атап өтеді.

52. Кәсіпорын мерекесін атап өткен жағдайда ұжым қаладан тыс жерлерге, құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлер, билер, ойындар дайындайтын ауылдық жерлерге бара алады. Кейбір жағдайларда басшылықтың бастамасы бойынша жұмысшылардың отбасы мүшелері шақырылады.

5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау

53. Кәсіпорын өз жұмыскерлерінің еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз

тұлғалары мен қызметкерлері қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерді қатаң сақтауға міндетті.

54. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қоршаған ортаға әсерін азайтады және, мысалы, энергияны үнемдейді, қағазды пайдалануды азайтады. 55. Компания қоршаған ортаны қорғау қағидаттарын ұстанады және энергияны үнемдейтін технологияларды, қалдықсыз өндіріс пен қалдықтарды қайта өңдеуді енгізеді. Осы мақсатта Компания инвестициялық факторлар туралы шешім қабылдағанда немесе жеткізушілермен келісім жасасқанда осы факторларды ескеруі мүмкін.

5.4. Қоғаммен байланыс

56. Компания қоғам мен бұқаралық ақпарат құралдарына қатысты жоғары этикалық нормалардың сақталуын бақылайды. Компания жалған ақпарат таратуға, лауазымды тұлғалардың көпшілік алдында сөйлеуінде, оның ақпараттық-жарнамалық материалдарында немесе басқа да қоғамдық қатынастарда фактілерді жасыруға және / немесе бұрмалауға жол бермейді.

57. Бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде Интернет желісінде көпшілік алдында сөйлеу, Қоғамдағы оқиғаларға түсініктеме беру немесе Қоғамның атынан қандай-да бір мәлімдеме жасау құқығына тек Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері ғана құқылы.

58. Қоғамның атынан сөйлеген кезде, лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер жалпыға бірдей қабылданған кәсіби мінез-құлық стандарттары мен іскери этиканы сақтауға, тек сенімді ақпараттарды таратуға, сондай-ақ құпия ақпараттың ашылуына жол бермеуге міндетті.

59. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қоғамның және оның қызметі туралы өз пікірін, егер ол: 1) Қоғамның негізгі қызметіне сәйкес келмесе; 2) құпия ақпаратты жария етуге; 3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына жолданған этикалық емес мәлімдемелерден тұрады.

6-ТАРАУ. ҰЙЫМДАҒЫ ДӘРІГЕРЛЕРГЕ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

60. Дәрігер науқастың құқықтарын құрметтеуі керек. Кәсіби шешім қабылдағанда дәрігер пациент үшін пайдасын ескеруі керек.

61. Дәрігер пациентті оған жатқызғаны үшін немесе пациентті белгілі бір медициналық мекемеге, белгілі бір маманға немесе емнің белгілі бір түрін тағайындағаны үшін қандай-да бір көзден сыйақы немесе басқа сыйақы алуы керек.

62. Дәрігер науқастың физикалық немесе психологиялық жағдайын нашарлататын әрекеттерді жасамауы керек.

63. Дәрігердің пациенттің денсаулығы туралы кәсіби пікірі тек медициналық тексеру және / немесе емдеу нәтижелеріне негізделуі керек.

64. Науқастарды диагностикалау және емдеу науқастардың зардап шеккен мүшелері мен мүшелерінің органдарындағы мамандандырылған мамандардан тұратын көп салалы топтың қатысуымен жүргізілуі керек.

65. Науқастың денсаулығы мен өмірін сақтау үшін дәрігер өзінің кәсіби тәжірибесі мен әлеуетін пайдалануға тиіс. Егер қажет емтихан немесе емдеу мүмкіндігі мүмкін емес болса, ол сауатты әріптестерімен байланысуы керек.

66. Дәрігер медициналық көмекке жүгіну фактісі, азаматтың денсаулығының жай-күйі, оның ауруы диагнозы туралы және медициналық тексеру кезінде және (немесе) емделу кезінде алынған, медициналық құпияны құрайтын басқа мәліметтер туралы ақпараттың құпиялығын қамтамасыз етуге міндетті.

67. Науқастың денсаулығының жай-күйі туралы туыстарына хабарлауға тек емдеуші дәрігер ғана құқылы.

68. Жұмыс уақытында және жұмыстан тыс уақытта жедел көмек көрсету - әр дәрігердің міндеті.

70. Дәрігер наукастың жағдайын нашарлатпайтын шараларды қабылдауға мәжбүр болған кезде, дәрігердің көмегі туралы немесе наукастың арасында өзара сенім болмаған кезде, егер дәрігер дәрменсіз болса немесе емделуге қажетті мүмкіндіктер мен тәжірибе болмаса, жедел жәрдем жағдайларын қоспағанда, наукасты емдеуден бас тартуға алады. Мұндай жағдайларда дәрігер наукасқа басқа маманға кеңес беруі керек.

71. Дәрігер пациенттің дәрігерді таңдау және емдеу-алдын алу шаралары туралы шешім қабылдауға қатысу құқығын құрметтеуі керек.

72. Терапевтикалық және диагностикалық шараларды пациенттің келісімімен жүргізуге наукастың өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайда, жағдайды физикалық немесе психикалық жағдайы бойынша тиісті түрде бағалай алмайтын жағдайда ғана жол беріледі. Бұл жағдайда шешімді консультациялар қабылдау керек, егер кеңес алу мүмкін болмаса, дәрігерді тікелей қабылдау керек.

73. Баланы емдеу кезінде дәрігер ата-анасына немесе қамқоршыларына толық ақпарат беруге, белгілі бір емдеу әдісін немесе дәріні қолдануға келісімін алуға міндетті.

74. Дәрігер наукастың және оның отбасының ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуге, оған және оның отбасына мейірімділікпен қарауға міндетті.

75. Дәрігер оккультивті-мистикалық және діни емдеу әдістерін, сондай-ақ қатар балама медицинаны емдеу әдістерін насихаттамауы және қолданбауы керек.

76. Емдеудің балама әдістерін таңдаған кезде дәрігер дәлелді емдеу әдісін таңдауы керек. Егер дәлелдемелері бар емдеудің екі балама әдісі болса, дәрігер әр емдеу әдісінің тиімділігі мен өзіндік құнының балансына (таңдау тиімділігі талдауы) негізделген таңдау жасауы керек.

77. Егер пациент өзінің келісімін білдіре алмаса, онда оны заңды өкілі немесе пациентке үнемі қамқорлық жасайтын адам білдіруі керек.

78. Наукас өзінің денсаулығы туралы ақпарат алуға құқылы, бірақ ол одан бас тартуға алады немесе денсаулығының жай-күйі туралы хабарлар етілетін адамға көрсете алады. Егер ол денсаулыққа ауыр зиян келтіруі мүмкін деп айтуға жеткілікті негіз бар болса, ақпаратты пациенттен жасыруға болады. Алайда, наукастың өтініші бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруі керек.

79. Дәрігер наукастың басқа мамандардан алған ауруы (диагнозы) туралы балама кәсіби пікірге құқығын білуі және мойындауы керек.

80. Дәрігер наукастың басқа маманнан кеңес алуына кедергі келтіруі керек.

81. Егер күтпеген асқынуларды емдеу кезінде қате немесе даму орын алса, дәрігер пациентті қажет болған жағдайда басшылыққа, аға әріптесіне хабарлауы керек және бұл туралы көрсетуді күтпей-ақ, салдарын түзетуге бағытталған әрекеттерді дереу бастауы керек.

82. Дәрігер жеке баю және материалдық пайда алу үшін кәсіби шешім қабылдамауы керек.

83. Дәрігер дәрі-дәрмектерді өндірушілер мен дистрибьюторлардың олар ұсынатын дәрілерді тағайындағаны үшін сыйақыларды қабылдамауы керек.

84. Дәрігер дәрі-дәрмектерді тағайындау кезінде медициналық көрсеткіштер мен наукастың мүдделерін қатаң басшылыққа алуы керек.

85. Дәрігер наукасқа жасына, қаржылық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, дініне, әлеуметтік тегіне, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа да медициналық емес факторларға қарамастан медициналық көмек көрсетуге міндетті.

86. Дәрігер медициналық анықтамаларды тек Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік, әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес бере алады.

87. Кешенді профилактикалық, диагностикалық және әсіресе емдік шараларды (мысалы, ағзаларды трансплантациялау) және басқа шараларды қажет ететін пациенттерді таңдау кезінде дәрігерлер қатаң медициналық көрсеткіштерге жүгініп, бірлесіп шешім қабылдауы керек.

88. Емделуші дәрігер наукасты емдеуге жауап береді.

89. Дәрігерлер - бөлім менгерушілері, бөлім менгерушілері және т.б. өз бағыныштыларының кәсіби дамуына қамқорлық жасауы керек.

6.2. Дәрігерлердің қарым-қатынасы

90. Дәрігерлер басқа медициналық және көмекші персонал сияқты бір-бірін құрметтеуге, кәсіби этиканы сақтауға және пациенттің дәрігерді немесе медициналық ұйымды таңдауына құрметпен қарауға міндетті.

91. Студенттер мен жас мамандарға мінез-құлқымен, өз міндеттерін орындауына қатынасымен үйрететін дәрігерлер үлгі болып, осы Кодекске адалдығын көрсетуі керек.

92. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы салауатты өмір салтын насихаттап, жас мамандарға үлгі көрсетіп, әлеуметтік және кәсіби этикалық нормаларын сақтауы керек.

93. Әріптестерге жолданған кәсіби пікірлер негізделіп, кемсітілмейтін тәсілмен, екеу арасымен жеке сөйлесу кезінде берілуі керек.

94. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне ашық сұрақ қоюға немесе оны басқа жолмен беделін түсіруге құқылы емес.

95. Дәрігерлер қиын клиникалық жағдайларда дұрыс тәжірибеде аз тәжірибесі әріптестеріне кеңестер мен көмек бере алады.

96. Емдеу кезінде дәрігер дәрігер әріптестерінің ұсыныстарын қабылдай алады немесе дәлелді медицинаға негізделген бас тартуға дәлелдемелер бере отырып, олардан бас тартуға алады.

6.3. Дәрігердің медбикелермен қарым-қатынасы

97. Дәрігерлер фельдшерлік құрамды құрметтеуі және пациенттің денсаулығы мен тағайындалған емделуіне байланысты олардың пікірлерінің ескерілуіне жол бермеуі керек. Егер фельдшерлік персонал белгіленген процедуралар кезінде қателіктер жіберсе, дәрігерлер пациенттердің қатысуымен емес, дұрыс және дұрыс түсініктеме беруі керек.

98. Медбикелік персонал медициналық тарихтағы анық емес жағдайлар, тағайындау парағы және т.б. туралы анықтаманы алуға құқылы, және қажет болған жағдайда ақпараттың сәйкес еместігін көрсетеді.

99. Мейірбике ісінің қызметкерлері пациенттің құқықтарын, санитарлық ережелерді, қауіпсіздік техникасын, медициналық жабдықтар мен дәрі-дәрмектерді қолдану жөніндегі нұсқаулықтарды білуге және сақтауға міндетті.

100. Мейірбике ісі жөніндегі қызметкерлер өздерінің діни және саяси сенімдерін таңдамауы керек.

101. Медбике қызметкерлері диагностиканың және емдеудің барлық кезеңінде жағдайларында дәрігермен кеңесу үшін кеңес ала алады.

102. Мейірбике ісі жөніндегі дәрігерлер дәрігерлерді елемеге, «медициналық қателіктер» немесе дұрыс емделмеген емдеу туралы қауесеттер мен өсектерді таратпауға тиіс.

103. Дәрігер мейірбикелерге құрмет көрсетіп, оны нығайту керек және оларды өздеріне жоғары дәрежеде қарауға болмайды.

104. Дәрігер мейірбике ісі қызметкерлерінің кәсіби білімі мен біліктілігін арттыруға көмектеседі.

105. Мейірбике ісі жөніндегі қызметкерлер жаман әдеттерден аулақ болуға және алкоголь, есірткі, уытқұмарлық жағдайында міндеттерді болдырмауға, және өздерінің ережелерін сақтауға міндетті.

6.4. Мейірбике қызметкерлерінің пациентпен байланысы

106. Науқастардың қатысуымен диагнозды талқылауға, емдеудің дұрыстығына күмәндануға, сондай-ақ бөлмедегі науқастардың ауруларын талқылауға тыйым салынып.

107. Ауыр процедуралар алдында мейірбике қызметкерлері қол жеткізгіш тұрғы олардың мағынасын, сәтті емделу қажеттілігін түсіндіріп, психоэмоционалды стрессті жеңілдетуі керек.

108. Медбикелік қызметкерлер медициналық процедуралар мен олардың функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылықты, сабырлылықты және

109. Ауыр науқастарға күтім жасайтын мейірбике қызметкерлері рәсімдердің дұрыстығын анықтауы керек.

110. Мейірбике қызметкерлері тек өз құзыреті шегінде сөйлесуі керек (симптомдар туралы, аурудың болжамы туралы айтуға құқылы емес).

111. Мейірбике дәрігерлері медициналық кездесулерді уактылы және кәсіби түрде жүргізуі керек.

112. Медбике қызметкерлері пациенттің жағдайындағы кенеттен өзгерістер туралы дәрігерге дереу хабарлауы керек.

113. Мейірбике қызметкерлері пациент болмаған кезде медициналық кездесулерді жүргізу кезінде күмән туындаған кезде барлық нюанстарды сыпайы түрде табуы керек.

114. Тәжірибелі мейірбикелер тәжірибесі азырақ тәжірибелі медбикелермен бөлісе алады.

115. Мейірбике ісінің қызметкерлері пациенттерге жасына немесе жынысына, аурудың сипатына, нәсілдік немесе ұлттық шығу тегіне, діни немесе саяси сенімдеріне, әлеуметтік немесе материалдық жағдайына немесе басқа да айырмашылықтарына қарамастан сауатты көмек көрсетуі керек.

116. Мейірбике қызметкерлері пациенттің емдеуді жоспарлауға және жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі керек.

117. Мейірбике қызметкерлері пациенттерге менмендік, немқұрайлылық немесе қорлауды көрсетпеуі керек.

118. Мейірбике ісі жөніндегі қызметкерлер пациентке моральдық, діни, саяси сенімдерін жүктеуге құқылы емес.

119. Бірнеше науқастарға медициналық көмек көрсетудің басымдылығын айқындау кезінде фельдшерлік құрам кез-келген дискриминацияны қоспағанда, медициналық критерийлерді басшылыққа алуы керек.

120. Мейірбике қызметкерлері пациентке зиян келтіруді көздейтін үшінші тұлғалардың әрекеттеріне бей-жай қарамауы керек.

121. Медициналық араласуды жүргізу кезінде қауіп-қатер туындауы мүмкін, медициналық персонал пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқынулар қауіпін азайту үшін қауіпсіздік шараларын қамтамасыз етуге міндетті.

122. Мейірбике қызметкерлері пациенттің туыстарына денсаулығының жай-күйі туралы емдеуші дәрігермен келісім бойынша ғана хабарлана алады.

123. Мейірбике ісінің қызметкерлері пациенттің немесе оның заңды өкілінің (көмекшіке толмаған және / немесе сот әрекетке қабілетсіз деп таныған азаматтармен қарым-қатынаста) кез-келген медициналық араласуды қабылдау немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуі керек.

124. Мейірбике ісі жөніндегі персонал біліктіліктеріне сәйкес пациентке медициналық процедурадан бас тартудың салдарын түсіндіруі керек.

125. Мейірбике қызметкерлері пациенттің денсаулығының жай-күйі, диагностикасы, емі, науқастың жеке өмірі туралы кәсіби міндеттері негізінде өзіне сендірілген немесе белгілі болған мәліметтерді үшінші тұлғалардан құпия ұстауы керек.

126. Мейірбике ісі жөніндегі қызметкерлер клиенттер туралы құпия ақпаратты қандай нысанда сақталса да таратуға құқылы емес.

127. Мейірбике ісінің қызметкерлері қажет болған жағдайда әріптестеріне көмек көрсете алады, сондай-ақ емдеу процесінде көмектеседі.

128. Мейірбике қызметкерлері пациентке емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын аяқтауға көмектесуі керек.

129. Мейірбике қызметкерлері үнемі өз біліктіліктерін арттырып, ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысуы керек.

6.5. Кіші медициналық қызметкерлер

130. Аға медициналық мейірбике / бас мейірбике кіші медициналық қызметкерлерінің жұмысын қалғандайды және қысқартып тәрбие жүйесінің тәртібін

131. Аға медициналық мейірбике / бас мейірбике кіші медицина қызметкерлерінің жұмыс сапасына, пациенттерге күтім жасау мәдениеті, жайлылық, тазалық және емханадағы тәртіпке жауап береді.

132. Кіші медициналық қызметкер өздерінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауға, бағыну және тәртіп ережелерін сақтауға міндетті.

133. Кіші медициналық қызметкерлері ұқыпты болып, жеке бас гигиенасын сақтауы керек.

134. Кіші медициналық қызметкерлері Ұйымдағы мінез-құлық ережелері және басқаларға қарым-қатынас ережелері туралы қатаң жаттықтырудан өтуі керек.

135. Кіші медициналық қызметкерлері барлық ресми мәселелерді Аға медициналық мейірбике / бас мейірбике шешуі керек.

136. Кіші медициналық қызметкерлері пациенттің қатысуымен әріптестерімен келіспеушілік қарым-қатынасын шешпеуі керек.

6.6. Медициналық қызметкерлермен ақпаратты ашып көрсету

137. Науқас туралы медициналық ақпараттың ашылуы мүмкін:

- 1) пациенттің жазбаша келісімі бойынша;
- 2) анықтау, тергеу, прокуратура және сот органдарының дәлелді өтініші бойынша;
- 3) егер құпиялылық пациенттің және (немесе) басқа адамдардың денсаулығы мен өміріне айтарлықтай қауіп төндірсе (қауіпті жұқпалы аурулар);
- 4) егер емдеуге басқа ақпарат тартылған болса, олар үшін ақпарат қажет.

138. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері ғылыми зерттеулер, студенттерді дайындау және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде пациенттерге қатысты медициналық ақпаратқа қол жеткізу құқығына ие болуы керек.

139. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдардағы баяндамалары, баспасөздегі, радиодағы және теледидардағы ағарту іс-әрекеттері этикалық тұрғыдан мінсіз, объективті ғылыми және практикалық ақпаратпен шектеліп, жосықсыз бәсекелестік, жарнама және өзін-өзі жарнамалау элементтерін қамтымауы керек.

140. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдеріне жүгінген кезде дәрігерлер және / немесе мейірбикелер өз құзыреті шегінде:

- 1) белгілі бір ауру туралы теориялық ақпарат беруге;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік құжаттардың ережелері және оларды практикада қолдану тәртібі туралы хабардар етуге;
- 3) жоғары ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы ақпараттандырады;
- 4) басшының келісімімен филиал, мекеме туралы қол жетімді статистикалық ақпаратты ұсынады;
- 5) бөлімде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат береді;
- 6) санитарлық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге міндетті.

141. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдеріне жүгінген кезде дәрігерлерге және / немесе орта медициналық персоналға:

- 1) науқастар, оның ішінде қайтыс болған адамдар туралы ақпарат беруге;
- 2) белгілі бір азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі, оның емделуі, босатылуы, қайтыс болуы және т.б. туралы ақпаратты растайды және жоққа шығарады;
- 3) науқасты (пациенттерді) анықтауға болатын фото-видео материалдарды ұсыну.

6.7. Құқық бұзушылық туралы ақпаратты жинау және қарау тәртібі

Іскерлік этика кодексі және басқа да ішкі құжаттар

142. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері бекітілген іскерлік этика нормаларын, заңнаманы және Кәсіпорынның ішкі құжаттарын бұзған жағдайда, Бақылау кеңесінің хатшысы Кәсіпорынның тиісті органдарында әрі қарай қарау және шешім қабылдау үшін материалдар жасайды, олардың құзыреті осындай шағымдарды шешуге арналған.

143. Мүдделі тұлғалар өздерінің тікелей басшыларына немесе Байқау кеңесінің хатшысына кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің заңсыз және этикаға қайшы әрекеттері туралы хабарлай алады.

144. Қадағалау кеңесінің хатшысы өтінішті қарау үшін қабылдағаннан кейін:

1) өтініш берушінің өз құқықтарын қорғау және / немесе іскерлік этика нормаларын және іскерлік этика нормаларын бұзған шешімдер және / немесе іс-әрекеттерді (әрекетсіздікті) жою үшін пайдалануға құқығы бар әдістері мен құралдарын түсіндіруге;

2) шағымдарды мәні бойынша шешу құзыретіне кіретін Кәсіпорынның тиісті органдарына жібереді.

145. Қарау нәтижелері мен қабылданған шешімдер туралы Байқау кеңесінің хатшысы Бақылау кеңесі немесе кәсіпорын басшысы шешім қабылдаған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде өтініш берушіге хабарлайды.

146. Лауазымды тұлғалар мен Қадағалау кеңесінің хатшысы Кодекстің, заңнамалық нормалардың және ішкі құжаттардың ережелері бұзылғандығы туралы ақпаратты қарау құпиялылығына кепілдік береді. Өтініш берушінің құқығы бұзылмауы керек.

147. Бақылау кеңесі хатшысының өкілеттіктеріне ішкі тергеу жүргізу кірмейді.

7.3. Бақылау шаралары

148. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кодекстің талаптарын қатаң сақтауға және Кодекстің талаптарын бұзушылықтар туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына әкелетін кез-келген жағдай Қоғамның заңнамасына және ішкі құжаттарына сәйкес қарастырылуы керек.

149. Қоғамның лауазымды тұлғалары Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскери этиканың негізгі құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және мен оны мойындаймын. Өздеріне жүктелген міндеттерді орындау үшін толық жауапкершілік.

150. Кәсіпорынның бақылау кеңесінің хатшысы өз құзыретіне сәйкес қажетті ақпаратты бере отырып, Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерімен / органдарымен кеңесу арқылы Кодекстің талаптарын бұзумен байланысты мәселелерге жауап беруге міндетті. Консультация беру жөніндегі іс-шаралар жазбаша түрде орындалуы мүмкін.

151. Компания Кодексті ашық талқылауға дайын қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіруге қатысты кез-келген сындарлы ұсыныстарды қолдайды.

152. Кодекстің талаптарын және / немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелерді, сондай-ақ Кодекс талаптарын бұзушылық фактілері, сыбайлас жемқорлық және басқа да заңсыз әрекеттер фактілері бойынша сұрақтарға Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, сонымен қатар іскер серіктестер мен мүдделі тұлғалар Бақылау кеңесінің хатшысына жүгінуге құқылы.

153. Қызметкер мүдделер қақтығысына, заңдар мен ішкі құжаттардың бұзылуына байланысты барлық оқиғалар мен себептерді нақты сипаттауға міндетті. Бұл тұрғыда есеп беруші жұмысшыны өзара сенімді бұзушы ретінде қарастырылмауы керек. Бұл қызметкердің Қоғамға деген адалдығының көрінісі және Компаниялардағы ынтымақтастықтың бұзылуы емес. Қызметкер сенімді және нақты ақпарат беруге міндетті және күдікті фактілерді немесе жағдайларды, сондай-ақ кез келген заңсыз әрекеттердің белгілерін жасырмауы керек.

8-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

154. Осы Кодекстің ережелерін сақтау Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу заңда белгіленген тәртіппен жауаптылыққа әкеп соғады.

155. Кәсіпорынның Қадағалау кеңесі осы Кодекстің талаптарын жаңарту, жетілдіру, қайта қарау және жетілдіру мақсатында олардың іс жосында қарастырылған

Прошито пронумеровано на 13 (тринадцать) листах
Специалист отдела кадров:

