«Бекітілген»
ШЖҚ «№29 Қалалық емхана» КМК
Байқау кеңесінің төрайымы
_____ З.Аманжолова
«_17_» _____12_____ 2024ж.

«Келісілген»
ШЖҚ «№29 Қалалық емхана» КМК
директоры
_____ А.Садықова
«_17_» _____12_____ 2024ж.

Алматы қаласы Қоғамдық денсаулық сақтау басқармасының ШЖҚ «№29 Қалалық емхана» КМК корпоративтік әдеп және іскерлік этика КОДЕКСІ

Алматы қ., 2024ж.

Мазмұны:

1 тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР
2 тарау. КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ
3-тарау. КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ
4-тарау. КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ
5-тарау. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ
6-тарау. ҰЙЫМДАРДЫҢ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ
7-тарау. БАҚЫЛАУ ШАРАЛАРЫ
8-тарау. ҚОРЫТЫНДЫ

1 тарау. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕҒІЗГІ ҰҒЫМДАР

1. Осы Алматы қаласы Қоғамдық денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу құқығындағы «№29 Қалалық емхана» коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының (ары қарай - Кәсіпорын) Корпоративтік әдеп және іскерлік әдеп кодексі (ары қарай - Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Кодекс кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимылының корпоративтік әдеп және этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай-ақ этикалық нормалардың кәсіпорынның және оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету тетіктерін реттейтін құжат болып табылады.

3. Кодекстің ережелері лауазымды адамдарға және кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне атқаратын лауазымына қарамастан қолданылады.

4. Кәсіпорынның атқарушы органы кәсіпорын қызметкерлері заңсыз әрекеттерді жасаудан бас тартатын және белсенді әрекет ететін ашықтық пен жауапкершілік жағдайларын жасауға жауапты болады.

5. Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің бірінші міндеті - кәсіпорындарда белгіленген корпоративтік әдеп және этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау.

6. Корпоративтік әдеп және этикалық нормаларды тиісті деңгейде ұстап тұру үшін қызметкерлер оларды кәсіпорында сақтау және өздері үшін ең жоғары стандарттарды белгілеу жауапкершілігін алады.

7. Кодекстің мақсаты:

1) стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен

қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іргелі құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді бекіту;
2) ұжымда сенім, өзара құрмет және әдептілік ахуалын сақтау 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) кәсіпорынды корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және оның мүдделі тұлғалармен табысты өзара іс-қимылына жәрдемдесу;
5) іскерлік мінез-құлықтың озық практикасын қолдану арқылы мемлекет пен іскерлік қоғамдастық тарапынан кәсіпорынға деген сенімді арттыру және сақтау.

8. Кодекс кәсіпорынның басқа ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің іскерлік этика мен іскерлік мінез-құлық нормалары мен қағидаттарын сақтау бөлігіндегі қызметін көрсетеді.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидаттардың тізбесі толық болып табылмайды және белгілі бір алғышарттар немесе мән-жайлар туындаған жағдайда кәсіпорынның Байқау кеңесі нақтылауы, өзгертуі немесе толықтыруы мүмкін.

10. Кәсіпорынның барлық шенеуніктері, қызметкерлері мен серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімдеріне, жыныстық, ұлттық және мәдени байланыстарына қарамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқылы. Кез-келген түрдегі кемсітушілік пен қысым осы Кодексқе қайшы келеді және қолайсыз мінез-құлықты құрайды. Егер қандай да бір лауазымды тұлға немесе қызметкер серіктеске немесе басқа қызметкерге қысым жасайтыны немесе оған тәуелділігі анықталса, онда оған қатысты кәсінорындар тәртіптік ықпал ету шаралары қабылданатын болады.

11. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен олардың жұмысын бағалайды:
1) кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлану;
2) кәсіпқойлық және өзінің кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылу;
3) лауазымдық міндеттерін атқару кезіндегі бастамашылық және белсенділік;
4) тәртіптілік және жауапкершілік;
5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдау;
6) кәсіпорынның жас мамандарына көмек көрсету.

12. Кәсіпорынның қызметі кәсіпорынның және іскерлік этика мен мінез-құлық ережелерінің талаптарын сақтауға негізделген барлық мүдделі тұлғалардың қарым-қатынасына негізделген. Өзара міндеттемелерді сақтау-сындарлы жұмыстың қажетті шарты.

13. Кодексте келесі ұғымдар мен терминдер қолданылады:
Жалғыз қатысушы - тиісті саланың уәкілетті органы – Алматы қаласы әкімдігінің Қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы;
Іскерлік этика - бұл кәсінорын, оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық принциптері мен нормаларының жиынтығы;

Лауазымды тұлға - Байқау кеңесінің мүшесі және/немесе кәсіпорын басшылығы;
Мүдделі тұлға - бұл кәсіпорын келісім-шарттық қатынастарға түскен немесе оған кіруге ниетті жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге қатысатын адамдар.
Заңнама - белгіленген тәртіппен қабылданған Қазақстан Республикасының жиынтық нормативтік құқықтық актілері;
Мүдделер қақтығысы - бұл кәсіпорын қызметкеріпің жеке мүдделеріне қатысты міндеттері қақтығысатын және кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделері оның өзінің лауазымдық міндеттерін бейтарап орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай.
Корпоративтік мәдениет - кәсіпорынға тән құндылықтар мен принциптер, іскерлік қатынастардың этикалық нормалары, мінез-құлық нормалары;
Корпоративтік жанжал - кәсіпорынның жалғыз қатысушысы мен кәсіпорын органдары арасында туындаған келіспеушілік немесе дау немесе келесі салдардың біріне әкелетін немесе әкелуі мүмкін кәсіпорын органдары арасындағы келіспеушілік немесе дау:
- қолданыстағы заңнама нормаларын, Кәсіпорынның жарғысын немесе ішкі құжаттарын, жалғыз қатысушының құқықтарын бұзу;
- кәсіпорынға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдердің мәні бойынша талап-арыздар.
Әлеуметтік жауапкершілік - кәсіпорынның, мемлекеттің және қоғамның өзара мүдделеріпе жауап беретін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;
Қызметкер - кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;
Корпоративтік жанжалдарды реттеу - корпоративтік жанжалдардың алдын алуға немесе шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2 тарау. КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ

14. Кәсіпорын стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайларда да кәсіпорын жалғыз қатысушымен, мемлекеттік органдармен, кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, серіктестермен, басқа да мүдделі тұлғалармен және тұтастай алғанда кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста осы Кодекстің талаптарын қабылдайды және ұстанады.

15. Кәсіпорынның қызметі қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің әдептілігі, сенімділігі және кәсібилігі, олардың жұмысының тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай алғанда кәсіпорынға деген құрмет болып табылады.

16. Кәсіпорынның негізгі корпоративтік принциптері:

1) Құзыреттілік пен кәсібилік – кәсінорын қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілеті болуға тиіс. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін кәсіби білім мен дағдылар деңгейін арттыру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру, әлеуетін және мансаптық өсу мүмкіндігін дамыту үшін жағдайлар жасайды;
2) Патриотизм - кәсінорынға мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімін және денсаулық сақтау жүйесін дамытуға ықпал етуге ұмтылысты туғызады;
3) Ашықтық - №29 ҚЕ кәсіпорын туралы ақпараттың барынша ашықтығына, айқындығы мен сенімділігіне, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелеріне ұмтылады. Кәсіпорын істердің жай-күйі туралы жалғыз қатысушы мен серіктестерді адал, уақтылы хабардар етуге, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Сонымен бірге, кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпияларды құрайтын ақпарат пен мәліметтің жариялануын қадағалайды;
4) Жауапкершілік пен адалдық - кәсіпорын Қазақстан Республикасы заңнамасының, шарттық қатынастардың талаптарында, іскерлік айналым әдет-ғұрыптарында және моральдық-адамгершілік қағидаттарында белгіленген алынған міндеттемелерге жауапкершілікпен және адал ниетпен қарайды. Кәсіпорын мемлекет алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді;
5) Адалдық пен әдептілік - Кәсінорын қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Кәсіпорын жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы қақтығыстарға жол бермейді. Алдау, үнсіздік және жалған мәлімдемелер лауазымды тұлғаның, қызметкердің, кәсіпорынның мәртебесіне сәйкес келмейді;
6) Жеке тұлғаны құрметтеу - лауазымды адам, кәсіпорын қызметкері, оның лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан басшылыққа алынуы тиіс негізгі қағидат. Жеке тұлғаны құрметтеу қағидатын өзара сақтау қызметкерлерге қатысты лауазымды тұлғалар үшін де, лауазымды тұлғаларға қатысты қызметкерлер үшін де тең дәрежеде міндетті болып табылады.

3-тарау. КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

3.1. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері

17. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:
1) Қазақстан Республикасының Мемлекеттік рәміздеріне және Кәсіпорынның корпоративтік рәміздеріне құрметпен қарауға;
2) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа да 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 көзқарасы мен мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал етуге;
5) сыпайы және дұрыс болу;
6) немқұрайлылық пен дөрекілікке төзбеушілік;
7) әріптестеріне қолдау және көмек көрсету;
8) біреудің пікіріне мұқият болу;
9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге міндетті. Уәделерді орындау;
10) қателіктеріңізді жасырмаңыз/мойындаңыз;
11) өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға) қатысты да, басқалардың қарым-қатынасында да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстау;
12) басқа қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікір білдіруге жол бермеуге және басқа қызметкерлердің іс-әрекеттерінің дұрыстығына немесе жеке басына баға бермеуге;
13) құпиялылық нормаларын бұзбай және кәсінорынның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақтылы ұсынуға міндетті;
14) тікелей берілген өкілеттіктерсіз немесе кәсіпорын лауазымды адамдарының тікелей тапсырмасынсыз кәсіпорын атынан кез келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, сөз сөйлеуге немесе сұхбаттасуға жол бермеуге;
15) қоршаған ортаға құрмет көрсету және оған ұқыпты қарау;
16) кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға міндетті;
17) өзіне қабылдаған міндеттемелері үшін жауапты болуға;
18) лауазымдық міндеттерін атқару кезінде жеке қатынастарды немесе дербес пайданы емес, кәсіпорынның мүдделерін басшылыққа алуға міндетті;
19) Іскерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық қағидаларын бұзу мәселелері бойынша терғеп-тексеру жүргізу кезінде жәрдем көрсетуге;
20) өз жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті жағдайда сақтауға міндетті.

18. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары міндетті:
1) Кодекстің негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, ашықтық және бейтараптық қағидаттарында басқарушылық шешімдер қабылдауға;
2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін жауаптылықта болуға;
3) кодекс талаптарына адалдығын жеке мысалмен көрсету және олардың сақталуын көтермелеу;
4) бағыныштылар арасында корпоративтік рухты құруға, ұжымды кәсіпорынның ортақ миссиясымен, құндылықтарымен және қағидаттарымен біріктірілген командаға біріктіруге уақыт бөлу;

5) қызметкерлерге және қажет болған жағдайда барынша дәл нұсқаулықтармен қоса нақты міндеттер қоюға;
6) қызметкерлерге өз жұмысын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жеткізуді қамтамасыз етуге міндетті;
7) қызметкерлерге кеңес беру және тәлімгерлік ету;
8) ешбір жағдайда кәсіпорын қызметкерінің мәртебесін төмендетуге жол бермеуге міндетті.

19. Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері өздерінің функционалдық міндеттерін орындағаны үшін қабылдауға құқылы емес:
1) заңды және жеке тұлғалардан ақша, көрсетілетін қызметтер түріндегі және өзге де нысандардағы сыйақы;
2) сыпайылық пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде назар аударудың символдық белгілерін қоспағанда, жұмыс бойынша оларға тәуелді заңды және жеке тұлғалардан сыйлықтар немесе көрсетілетін қызметтер.

20. Кәсіпорын басшылығы агрессияны, кемсітушілікті, қорқытуды және қорқытуды болдырмайтын кәсіпорында осындай жұмыс жағдайларын жасауы керек. Мұндай құбылысқа тап болған кез-келген қызметкер мұндай қақтығыстарды шешу үшін бұл туралы өзінің тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

3.2. Уәкілетті орган

21. Уәкілетті органмен өзара қарым-қатынас заңнаманың, Жарғының және кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген. Кәсіпорын уәкілетті орғанмен 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. Іскери серіктестер

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

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

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

3.4. Кәсіпорынның қарым-қатынасы

26. Кәсіпорын заңнамаға, Жарғыға, кәсіпорынның ішкі құжаттарына, келісімдерге, сондай-ақ ұйымдардың жарғыларына сәйкес ұйымдармен өзара қарым-қатынасты жүзеге асырады.

3.5. Қоғам

27. Кәсіпорын өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

28. Кәсіпорын өзіп өзі жұмыс істейтін және құрмет, сенім, адалдық және әділеттілік принциптеріне негізделген берік қарым-қатынас орнатуға тырысатын қоғамдық ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады.

29. Кәсіпорын ұмтылады:

1) әлеуметтік маңызы бар мәселелерді шешуге оң әсер ету;

2) қоғамға қызмет етуге, кәсіптік білім мен білім деңгейін, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды арттыруға бағытталған 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 басқалармен) сындарлы қатынастар орнатуға.

30. Кәсіпорын беделі күмәнді заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тартуға міндеттеме алады.

31. Кәсіпорын экология және қоршаған ортаны қорғау бастамаларын қолдайды.

32. Кәсіпорын халықтар арасындағы бейбітшілікті, достық пен келісімді нығайтуға жәрдемдесетін жобаларды қолдауға ерекше назар аудара отырып, қайырымдылық қызметін түрлі нысандарда жүзеге асырады.

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

4-тарау. КОРПОРАТИВТІК ӘДЕП ЖӘНЕ ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ

34. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кәсіпорынды және оның беделіп, коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке байыту немесе басқа адамдарды байыту мақсатында пайдаланбауға тиіс.

35. Мүдделер қақтығысын болдырмау кәсіпорынның, оның лауазымды адамдарының, қызметкерлерінің және уәкілетті орғанның мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысынан босатылған ашық, уақтылы және барабар шешімдер қабылдауға жауапты.

36. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің бағыныштылармен, серіктестермен, бәсекелестермен қарым-қатынасындағы іскерлік мінез-құлқы бір-біріне қарама-қайшылықты болдырмайды және мыналарды болжайды:

1) ашық ой мен ізгі ниет;

2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тарту;

3) кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпияларына қатысты ақпаратты жария етпеу;
4) өз сөзіне адалдық;
5) моральдық құндылықтарды сақтай отырып, мақсатқа ұмтылу;
6) өзінің іскерлік беделін ұстап тұру, тікелей не үшінші тұлғалар арқылы көрінеу жалған және тексерілмеген ақпаратты таратуға қатысудан бас тарту;
7) мүдделер қақтығысы жағдайында-дауларды келіссөздер арқылы шешуге қол жеткізу.

Құпия ақпарат

37. Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес осындай ақпаратқа жатқызылған ақпарат кәсіпорынның құпия ақпараты деп танылады. Кәсіпорын қызметкерлері құпия ақпаратқа рұқсатсыз қол жеткізудің және оған қол жеткізуге құқығы жоқ үшінші тұлғаларға және өзге де қызметкерлерге жария етудің алдын алуға, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуге тиіс.

38. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне, осы ақпаратты беру туралы талап кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде коммерциялық және қызметтік құпияларды жария етуге тыйым салынады.

39. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауы керек.

40. **Сыбайлас жемқорлық және басқа да заңсыз әрекеттер.**

Кәсіпорын мүдделі тұлғалар тарапынан да, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тарапынан да негізсіз пайда мен артықшылықтар алу немесе сақтау мақсатында сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттерге жол бермеу үшін бар күшін салады. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі тікелей міндет кәсіпорынның лауазымды адамдарына жүктеледі. Кәсіпорын қызметкерлері өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

5-тарау. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

41. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын сақтау және түсіну және оны бұзудың алдын алу арқылы Кәсіпорынның корпоративтік мәдениетін дамытуға үлес қосуы керек.

42. Кәсіпорынның шенеуніктері мен қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастырып, кодекстің талаптарын өз үлгісімен сақтауы керек.

43. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметтік міндеттерін орындау кезеңінде киім, аяқ киім, шаш үлгісін таңдауда іскерлік стиль нормаларын қатаң сақтауы тиіс.

44. Ұйымдарда белгілі бір нысанды сақтауға қойылатын талаптар белгіленуі мүмкін.

45. Медициналық этика медицина қызметкерінен жеке гигиена ережелерін сақтауды ғана емес, сонымен қатар әдептілікті де талап етеді. Косметиканы қолданудағы және әртүрлі зерғерлік бұйымдарды киюдегі қарапайымдылық пен қалыптылық медицина қызметкерінің іс-әрекетінің сипатына байланысты.

46. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің басқа қызметкерлермен және іскери серіктестермен, соның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу қабілеті жалпы кәсіпорындар туралы жағымды әсер қалдыруға ықпал етеді. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері келіссөздер, соның ішінде телефон арқылы сөйлесу кезінде дұрыс және құрметпен сөйлесуі керек. Іскерлік келіссөздер тыныш, сыпайы түрде жүргізілуі керек.

47. Ішкі немесе сыртқы қоңырауға жауап бере отырып, сіз өте сыпайы және мейірімді болуыңыз керек, нақты және толық ақпарат беруіңіз керек. Сондай-ақ, телефонмен сөйлескен кезде бір бөлмеде басқа жұмысшылар болуы мүмкін екенін есте ұстаған жөн және олардың жұмысына мұқият болу керек және қатты әңгімемен олардың назарын аудармау керек. Кеңеске қатысқан кезде ұялы телефондарды өшіру немесе үнсіз режимге орнату қажет.

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

49. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Сондай-ақ, іс-шараларды өткізу бойынша ұсыныстарды өздері енгізе алады, олардың мақсаты қызметкерлер арасында корпоративтік рухты арттыру болады.

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

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

52. Кәсіпорынды мерекелеу жағдайында ұжым қаладан тыс жерлерге, құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлер, билер, ойындар дайындайтын табиғатқа бара алады. Жекелеген жағдайларда басшылықтың бастамасы бойынша қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

53. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаны қорғау мен қорғауды сақтайды, қызметтің осы саладағы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерді қатаң сақтауға міндетті.

54. Кәсіпорынның шенеуніктері мен қызметкерлері қоршаған ортаға әсер етуді азайтады, мысалы, энергияны үнемдейді, қағаз тасымалдағыштарды пайдалануды азайтады.

55. Кәсіпорын қоршаған ортаны қорғау қағидаттарын ұстанады және энергия үнемдеу технологияларын, қалдықсыз өндірісті, қалдықтарды қайталама пайдалануды енгізеді. Осы мақсатта кәсіпорын инвестициялық шешімдер қабылдау немесе жеткізушілермен келісім жасасу кезінде осы факторларды ескеруі мүмкін.

56. Кәсіпорын жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Кәсіпорын лауазымды адамдардың көпшілік алдында сөйлеген сөздерінде, өзінің ақпараттық-жарнамалық материалдарында немесе Қоғаммен байланыс жөніндегі басқа да іс-шараларда жалған ақпарат таратуға, фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді.

57. Бұқаралық ақпарат құралдарында, соның ішінде Интернетте кәсіпорын атынан жария сөз сөйлеуге, кәсіпорын оқиғаларына түсініктеме беруге немесе қандай да бір мәлімдеме жасауға тек осыған уәкілеттік берілген кәсіпорын лауазымды адамдары мен қызметкерлері құқылы.

58. Кәсіпорын атынан сөз сөйлеген кезде лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер кәсіптік мінез-құлық пен іскерлік этиканың жалпы қабылданған нормаларын сақтауға, тек сенімді ақпаратты таратуға, сондай-ақ құпия ақпаратты жария етуге жол бермеуге міндетті.

59. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кәсіпорынның қызметтік қызметі мен қызметі мәселелері бойынша өз пікірін, егер ол:

1) Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмейді;

2) құпия ақпаратты ашады;

3) кәсіпорынның лауазымды адамдарының атына этикалық емес мәлімдемелерді қамтиды.

6-тарау. ҰЙЫМДАРДЫҢ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

60. Дәрігер науқастың құқықтарын құрметтеуі керек. Кәсіби шешімдер қабылдаған кезде дәрігер науқастың пайдасы туралы ойлауы керек.

61. Дәрігер пациентті өзіне жібергені үшін сыйақы алмауы не пациентті белгілі бір емдеу мекемесіне, белгілі бір маманға жібергені немесе емдеудің белгілі бір түрін тағайындағаны үшін кез келген көзден ақы немесе өзге сыйақы алмауы тиіс.

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

63. Дәрігердің пациенттің денсаулығының жай-күйі туралы кәсіби қорытындысы тек медициналық тексерудің және (немесе) жүргізілген емнің нәтижелеріне негізделуге тиіс.

64. Науқастарды диагностикалау және емдеу тактикасы зардап шеккен органдар мен паңиенттер органдарының жүйелері бойынша бейінді мамандардан тұратын көп тәртіптік топтың қатысуымен жүргізілуі тиіс.

65. Науқастың денсаулығы мен өмірін сақтау үшін дәрігер өзінің кәсіби тәжірибесі мен әлеуетін пайдалануы керек. Егер қажетті емтихан немесе емдеу мүмкіндік деңгейінен асып кетсе, ол Құзыретті әрінтестеріне жүгінуі керек.

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

67. Науқастың денсаулығы туралы туыстарына хабарлауға тек емдеуші дәрігер ғана құқылы.

68. Жұмыс және жұмыс уақытынан тыс уақытта жедел көмек көрсету-әр дәрігердің міндеті.

69. Дәрігер пациентті негізсіз тәуекелге ұшыратпауы керек, сонымен қатар өз білімін адамгершілікке жатпайтын мақсаттарда пайдаланбауы керек.

70. Дәрігер науқас пен пациенттің арасында өзара сенім болмаған кезде, Егер дәрігер емделуге қабілетсіз болса немесе емделуге қажетті мүмкіндіктері мен тәжірибесі болмаса, дәрігер науқас паңиенттің жағдайын нашарлатпайтын шараларды қабылдауға міндетті болатын шұғыл көмек жағдайларын қоспағанда, науқасты емдеуден бас тартуы мүмкін. Мұндай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маман ұсынуы керек.

71. Дәрігер паңиенттің дәрігерді таңдау құқығын және емдеу-алдын алу шараларын жүргізу туралы шешім қабылдауға қатысуын құрметтеуі керек.

72. Пациенттің келісімінсіз емдеу-диагностикалық іс-шараларды жүргізуге физикалық немесе психикалық жай-күйі бойынша жағдайды барабар бағалай алмайтын пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайларда ғана рұқсат етіледі. Бұл жағдайда консилиум шешім қабылдауы керек, ал егер консилиумды жинау мүмкін болмаса - тікелей емдеуші дәрігер.

73. Баланы емдеу кезінде дәрігер оның ата-анасына немесе қамқоршыларына толық ақпарат беруге, емдеудің қандай да бір әдісін немесе дәрілік затты қолдануға олардың келісімін алуға міндетті.

74. Дәрігер науқастың және оның отбасының ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуі керек, оған және оның отбасына мейірімділікпен қарауы керек.

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

76. Баламалы емдеу әдістерін таңдағанда дәрігер дәлелді негізі бар емдеу әдісін таңдауы керек. Дәлелді базасы бар екі балама емдеу әдісі болған кезде дәрігер әр емдеу әдісінің тиімділігі мен шығындарының тепе-теңдігі негізінде таңдау жасауы керек (cost-effectiveness analysis).

77. Егер пациент өз келісімін білдіре алмаса, оны заңды өкіл немесе науқасты үнемі қамқорлыққа алатын адам білдіруі керек.

78. Науқас өзінің денсаулық жағдайы туралы ақпарат алуға құқылы, бірақ ол одан бас тартуы немесе денсаулық жағдайы туралы хабарлауы керек адамды көрсетуі мүмкін. Егер бұл денсаулыққа елеулі зиян келтіруі мүмкін деп санауға жақсы негіз болса, ақпарат пациенттен жасырылуы мүмкін. Алайда, науқастың өтініші бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

79. Дәрігер пациенттің басқа мамандардан алған ауруы (диагнозы) туралы балама кәсіби пікір алу құқығын білуі және мойындауы керек.

80. Дәрігер пациенттің басқа маманнан кеңес алу туралы шешіміне кедергі келтіруі керек.

81. Күтпеген асқынуларды емдеу процесінде қате немесе даму кезінде дәрігер бұл туралы пациентке, қажет болған жағдайда-басшылыққа, аға әріптеске хабарлауға және оның нұсқауын күтпей, салдарын түзетуге бағытталған іс-әрекеттерге дереу кірісуге міндетті.

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

83. Дәрігер дәрі-дәрмектерді дайындаушы фирмалар мен таратушылардан олар ұсынатын дәрі-дәрмектерді тағайындағаны үшін көтермелеуді қабылдамауы керек.

84. Дәрігер дәрі-дәрмектерді тағайындау кезінде медициналық көрсеткіштерді және пациенттің мүдделерін қатаң басшылыққа алуы керек.

85. Дәрігер науқасқа жасына, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, дініне, әлеуметтік тегіне, саяси көзқарастарына, азаматтығына және басқа да медициналық емес факторларға қарамастан медициналық көмек көрсетуі керек.

86. Дәрігер дәрігерлік анықтамаларды Қазақстан Республикасының зацнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес ғана бере алады.

87. Күрделі профилактикалық, диагностикалық және әсіресе емдік (мысалы, ағзаларды трансплантациялау) және басқа шараларды қажет ететін науқастарды таңдағанда, дәрігерлер қатаң медициналық көрсеткіштерге сүйеніп, алқалы шешім қабылдауы керек.

88. Емдеуші дәрігер науқасты емдеу процесіне жауап береді.

89. Дәрігерлер-бөлім басшылары, бөлім басшылары және т.б. өз қарамағындағылардың кәсіби біліктілігін арттыруға қамқорлық жасауға міндетті.

6.2. Дәрігерлердің қарым-қатынасы

90. Дәрігерлер бір-біріне, сондай-ақ басқа медициналық және көмекші қызметкерлерге құрметпен қарауға, кәсіби этиканы сақтауға және пациенттің емдеуші дәрігерді немесе медициналық ұйымды таңдауына құрметпен қарауға міндетті.

91. Студенттер мен жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өздерінің мінез-құлқымен, өз міндеттерін орындауға деген көзқарасымен үлгі болуға және осы Кодекске адалдығын көрсетуге тиіс.

92. Дәрігерлер салауатты өмір салтын бұқаралық ақпарат құралдары арқылы насихаттап, жас мамандарға үлгі болып, қоғамдық және кәсіби этикалық нормаларды сақтауы керек.

93. Әріптеске қатысты кәсіби ескертулер дәлелді болуы керек, өкінбейтін түрде, жақсырақ жеке әңгімеде жасалуы керек.

94. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне жария түрде күмән келтіруге немесе оның беделін қандай да бір жолмен түсіруге құқылы емес.

95. Дәрігерлер қиын клиникалық жағдайларда тәжірибесі аз әрінтестеріне дұрыс формада кеңес берін, көмек көрсете алады.

96. Емдеу процесінде емдеуші дәрігер дәлелді медицина негізінде бас тарту үшін дәлелдер мен дәлелдер келтіре отырып, әріптестерінің ұсыныстарын қабылдай алады немесе олардан бас тарта алады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық қызметкерлерімен қарым-қатынасы

97. Дәрігерлер орта медициналық персоналға құрметпен қарауы керек, пациенттің денсаулығына және тағайындалған емге қатысты оның пікірін елемеуге жол бермеуі керек. Егер орта медициналық персонал тағайындалған рәсімдерді жүргізу кезінде қателіктер жіберсе, дәрігерлер мейірімді және дұрыс түрде және пациенттердің қатысуымен емес ескертулер жасауы керек.

98. Орта медициналық персонал дәрігерден ауру тарихындағы, тағайындау парағындағы және т.б. анық емес жазбалар бойынша түсініктеме алуға және қажет болған жағдайда ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

99. Орташа медициналық персонал пациенттің құқықтарын, санитарлық ережелерді, қауіпсіздік техникасын, медициналық техника мен дәрілік препараттарды қолдануға арналған нұсқаулықтарды білуі және сақтауы тиіс.

100. Орта медициналық қызметкерлер өздерінің діни және саяси ниеттерін зорлап міндеттемеуі керек.

101. Орта медициналық персонал диагноз қою мен емдеудің барлық қиын жағдайларында дәрігерден кеңес сұрай алады.

102. Орта медициналық қызметкерлер дәрігерлер туралы кемсітпеуі керек, «медициналық қателіктер» немесе дұрыс тағайындалмаған емдеу туралы қауесет пен өсек таратпауы керек.

103. Дәріғер орта медициналық персоналға құрметпен қарауды жолға қоюы және нығайтуы тиіс және оларға өзінің үстемдігі тұрғысынан қарамауы тиіс.

104. Дәрігер орта медициналық персоналдың кәсіби білімі мен дағдыларын арттыруға ықпал ете алады.

105. Орта медициналық персонал жаман әдеттерден аулақ болуға және алкогольдік, есірткілік, уытты мас күйінде міндеттерді орындауға жол бермеуге, жеке гигиена ережелерін сақтауға тиіс.

6.4. Орта медициналық персоналдың пациентпен қарым-қатынасы.

106. Науқастардың қатысуымен диагнозды талқылауға, жүргізіліп жатқан емнің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ емханаға келетін пациенттердің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

107. Ауыр процедуралардан бұрын орта медициналық қызметкерлер олардың мағынасын, сәтті емделу қажеттілігін қол жетімді түрде түсіндіріп, психоэмоционалды шиеленісті жеңілдетуі керек.

108. Орта медициналық қызметкерлер емдеу процедураларын және олардың функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылық, сабырлылық пен әдептілікті сақтауы керек.

109. Ауыр науқастарға күтім жасайтын орта медициналық қызметкерлер процедуралардың дұрыстығын түсіндіруі керек.

110. Орта медициналық қызметкерлер тек өз құзыреті шегінде сөйлесуі керек (симптомдар туралы, аурудың болжамы туралы айтуға құқығы жоқ).

111. Орта медициналық персонал дәрігерлік тағайындауларды уақтылы және кәсіби түрде орындауы керек.

112. Орта медициналық персонал дәрігерге науқастың жағдайындағы кенеттен өзгерістер туралы дереу хабарлауы керек.

113. Орта медициналық персонал науқас болмаған кезде дәрігерлік тағайындауларды орындау процесінде күмән туындаған кезде барлық нюанстарды әдепті түрде анықтауы керек.

114. Тәжірибелі орта медициналық персонал қызметкерлері тәжірибесі аз орта медициналық қызметкерлермен өз тәжірибелерімен бөлісе алады.

115. Орта медициналық персонал пациенттерге жасына немесе жынысына, аурудың сипатына, нәсіліне немесе ұлтына, діни немесе саяси сенімдеріне, басқа айырмашылықтардың әлеуметтік немесе материалдық жағдайына қарамастан құзыретті көмек көрсетуі керек.

116. Орта медициналық персонал пациенттің емдеуді жоспарлауға және жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі керек.

117. Орта медициналық персонал менмендік танытпауы керек, пациенттерге қорлайтын қарым-қатынас жасамауы тиіс.

118. Орта медициналық персоналдың пациентке өзінің моральдық, діни, саяси нанымдарын жүктеуге құқығы жоқ.

119. Бірнеше пациентке медициналық көмек көрсету кезектілігін белгілеу кезінде орта медициналық персонал қандай да бір кемсітушілікті қоспағанда, тек медициналық өлшемшарттарды басшылыққа алуы тиіс.

120. Орта медициналық қызметкерлер пациентке зиян келтіргісі келетін үшінші тұлғалардың әрекеттеріне немқұрайлы қарамауы керек.

121. Тәуекелге толы медициналық араласуларды жүргізе отырып, орташа медициналық персонал қауіпсіздік шараларын, пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқынулардың туындау қаупін азайтуды көздеуге міндетті.

122. Орта медициналық қызметкерлер пациенттің туыстарына денсаулық жағдайы туралы емдеуші дәрігердің келісімімен ғана хабарлай алады.

123. Орта медициналық персонал пациенттің немесе оның заңды өкілінің (кәмелетке толмаған адамды және-немесе сот әрекетке қабілетсіз деп таныған азаматтарды емдеу кезінде) кез келген медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуге тиіс.

124. Орта медициналық персонал өз біліктілігіне қарай пациентке медициналық рәсімнен бас тартудың салдарын түсіндіруі тиіс.

125. Орта медициналық персонал кәсіптік міндеттерін атқаруына байланысты сенім білдірілген немесе белгілі болған пациенттің денсаулық жағдайы, диагнозы, леч, оның ауруының болжамы, сондай-ақ пациенттің жеке өмірі туралы ақпаратты үшінші тұлғалардан құпия сақтауға тиіс.

126. Орта медициналық персонал клиенттер туралы құпия ақпаратты, ол қандай түрде сақталса да таратуға құқылы емес.

127. Орта медициналық қызметкерлер қажет болған жағдайда әріптестеріне көмектесе алады, сонымен қатар емдеу процесіне көмектеседі.

128. Орта медициналық қызметкерлер пациентке емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесуі керек. 129. Орта медициналық персонал өз біліктілігін үнемі арттырып, ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысуы керек.

6.5. Кіші медициналық персонал

130. Аға мейіргер/бас мейіргер кіші медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі керек.

131. Аға мейіргер/бас мейіргер кіші медициналық персоналдың жұмыс сапасына, науқастарға қызмет көрсету мәдениетіне, клиникадағы жайлылыққа, тазалыққа және тәртіпке жауап береді.

132. Кіші медициналық персонал өзінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауы, іскерлік бағыныстық және қызметтік тәртіп ережелерін сақтауы тиіс.

133. Кіші медициналық қызметкерлердің қызметкерлері ұқыпты болып, жеке гигиена ережелерін сақтауы керек.

134. Кіші медициналық персоналдың қызметкерлері ұйым және басқа адамдармен қарым-қатынас жағдайында мінез-құлық ережелері бойынша қатаң нұсқаулықтан өтуі керек.

135. Кіші медициналық қызметкерлер барлық қызметтік мәселелерді аға мейіргермен/бас мейіргермен шешуі керек.

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

6.6. Медицина қызметкерлерінің ақпаратты ашуы

137. Науқас туралы медициналық ақпарат ашылуы мүмкін, егер:

1) пациенттің жазбаша келісімі бойынша;

2) анықтау, тергеу органдарының, прокуратура мен соттың дәлелді талабы бойынша;

3) Егер құпияны сақтау пациенттің және (немесе) басқа адамдардың денсаулығы мен өміріне елеулі түрде қауіп төндірсе (қауіпті жұқпалы аурулар);

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

138. Ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде пациенттерге қатысты медициналық

ақпаратқа қол жеткізуге құқығы бар кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері аталған ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

139. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдарда сөйлеген сөздері, баспасөзде, радио мен теледидарда ағартушылық қызмет этикалық тұрғыдан мінсіз болуға, сондай-ақ объективті ғылыми-практикалық ақпаратпен шектелуге және жосықсыз бәсекелестік, жарнама және өзін-өзі жарнамалау элементтеріп қамтымауға тиіс.

140. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлер және/немесе орта медиңиналық персонал өз құзыреті шеңберіпде 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 міндетті;

3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабардар етуге міндетті;

4) бөлім, мекеме бойынша қолда бар статистикалық ақпаратты басшының келісімімен беруге міндетті;

5) бөлімшеде, мекемеде қолданылатын емдеу технолоғиялары туралы ақпарат беруге;

6) санитариялық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге міндетті.

141. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлердің және/немесе орта медициналық персоналдың құқығы жоқ:

1) пациенттер, оның ішінде қайтыс болғандар туралы ақпарат беру;

2) нақты азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі, оның емделуі, шығарылуы, қайтыс болуы және т.б. туралы ақпаратты растауға және теріске шығаруға құқылы;

3) пациентті (пациенттерді) тануға болатын фото-бейнематериалдар ұсынуға міндетті.

6.7. Кәсіпорынның іскерлік әдеп кодексін және өзге де ішкі құжаттарын бұзу туралы мәліметтерді жинау және қарау тәртібі

142. Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері бекітілген іскерлік этика нормаларын, кәсіпорынның заңнамасы мен ішкі құжаттарының нормаларын бұзғаны анықталған жағдайда, Байқау кеңесінің хатшысы кәсіпорынның тиісті орғандарына қарауға және шешім қабылдауға одан әрі жіберу үшін материалдар қалыптастырады, олардың құзыретіне мәні бойынша осындай өтініштерді шешу жатады.

143. Мүдделі тұлғалар өздерінің тікелей басшысына немесе Байқау кеңесінің хатшысына кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің заңсыз және этикаға жат әрекеттері туралы хабарлай алады.

144. Байқау кеңесінің хатшысы өтінішті қарауға қабылдап:

1) өтініш беруші өз құқықтарын қорғау және/немесе іскерлік әдеп нормаларының бұзылуын және іскерлік әдеп нормаларын бұза отырып

қабылданған шешімдерді және/немесе әрекеттерді (әрекетсіздікті)жою үшін пайдалануға құқылы тәсілдер мен құралдарды түсіндіруге құқылы;
2) осындай өтініштерді мәні бойынша шешу құзыретіне жататын кәсіпорынның тиісті орғандарына өтініш беруге құқылы.

145. Қарау нәтижелері мен қабылданған шешімдерді Байқау кеңесінің хатшысы өтініш білдірген адамға Байқау кеңесі немесе кәсіпорын басшысы шешім қабылдаған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде хабарлайды.

146. Байқау кеңесінің лауазымды адамдары мен хатшысы Кодекс ережелерін, заңнама нормаларын және ішкі құжаттарды бұзу туралы мәліметтерді қараудың құпиялылығына кепілдік береді. Өтініш білдірген адамның құқықтарына қысым жасалмауға тиіс.

147. Байқау кеңесі хатшысының өкілеттігіне қызметтік тергеу жүргізу кірмейді.

7. БАҚЫЛАУ ШАРАЛАРЫ

148. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кодекстің талаптарын қатаң сақтауға және Кодекс талаптарының кез келген бұзушылықтары туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына әкелетін кез келген жағдай заңнама нормаларына және кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы керек.

149. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары кәсінорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік этиканың негізгі құндылықтары мен принциптерін ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды. Олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін толық жауапкершілік.

150. Кәсіпорынның Байқау кеңесінің хатшысы өз құзыретіпе сәйкес кәсіпорынның тиісті құрылымдық бөлімшелерімен/органдарымен оларға қажетті мәліметтерді бере отырып, консультациялар жүргізу арқылы Кодекс талаптарын бұзумен байланысты проблемаларға ден қоюға міндетті. Консультаңиялар беру жөніндегі іс-әрекеттер жазбаша түрде ресімделуі мүмкін.

151. Кәсіпорын кодексті ашық талқылауға дайын қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру бойынша кез келген сындарлы ұсыныстарға оң көзқараспен қарайды.

152. Кодекс талаптарын түсіндіруге және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелерге қатысты мәселелер бойынша, сондай-ақ Кодекс талаптарын бұзу, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер фактілері бойынша кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері, сондай-ақ іскер әріптестер мен мүдделі тұлғалар Байқау кеңесінің хатшысына жүгінуге құқылы.

153. Қызметкерден мүдделер қақтығысына, заңнама мен ішкі құжаттардың бұзылуына байланысты барлық оқиғалар мен себептердің нақты сипаттамасы талап етіледі. Бұл тұрғыда есеп беруші қызметкер өзара сенімді бұзушы болып саналмауы керек. Бұл қызметкердің кәсіпорынға деген

адалдығының көрінісі және кәсіпорындардағы ынтымақтастыққа нұқсан келтірмейді. Қызметкер сенімді және нақты мәліметтерді хабарлауға міндетті және күдікті фактілерді немесе мән-жайларды және осындай түрдегі кез келген заңсыз әрекеттердің белгілеріп жасырмауға тиіс.

8 тарау. ҚОРЫТЫНДЫ

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

155. Кәсіпорынның Байқау кеңесі өзектендіру және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарайды және жетілдіреді, олардың тәжірибеде қаншалықты іске асырылатынын талдайды, сондай-ақ қажет болған жағдайда оған ұсыныстар мен ұсынымдарды ескере отырып, өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізеді.

Аталған құжат Алматы қаласы Қоғамдық денсаулық сақтау басқармасының ШЖҚ «№29 Қалалық емхана» КМК Байқау кеңесінің 17.12.2024 жылғы №5 хаттамасымен бекітілген.

Әзірлеген:

ШЖҚ «№29 Қалалық емхана» КМК комлаенс-офицері

Л.Кеңесбаева _____ (қолы)

Таныстырылды:

ШЖҚ «№29 Қалалық емхана» КМК Байқау кеңесінің хатшысы

К.Жалбырова _____ (қолы)