

"Бекітемін"
ЖОФФО-ның бас дәрігері
Шымыров Д.О.

« 05 » қаңтар 2023 ж.

Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы

«Жамбыл облыстық фтизиопульмонология орталығы» КМК

ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ

Тараз қаласы, 2021 ж.

МАЗМҰНЫ

- ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР
- ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ
- ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАРЫМ- ҚАТЫНАСТАРДЫ ЭТИКАЛЫҚ , НОРМАЛАРЫ.
- ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ- ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ.
- ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ.
- ТАРАУ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ.
- ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ.

ҚОСЫМША

1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

« Жамбыл облыстық фтизиопульмонология орталығы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорынның (бұдан әрі- кәсіпорын) іскерлік этика кодексі (бұдан әрі- кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, жарғыға және кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және ережелер мен қағидалар жиынтығы болып табылады.

Кодекс кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғаларымен өзара қарым-қатынасының этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай- ақ этикалық нормалардың кәсіпорын мен оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсерін реттемелейтін құжат болып табылады.

Кодекстің ережелері атқарып отырған лауазымына қарамастан кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен барлық қызметкерлеріне қолданылады.

Кәсіпорын басшысы кәсіпорын қызметкерлері білдіре бермейтін ашықтық пен жауапкершілік шарттарын жасауға жауап береді және заңсыз іс-әрекеттерге жедел ден қояды.

Кәсіпорын қызметкерлерінің ең басты міндеттері кәсіпорында белгіленген этикалық нормаларды ұстану және моральдық нормаларды сақтау болып табылады.

Этикалық нормаларды тиісті деңгейде қолдау үшін қызметкерлер олардың кәсіпорында сақталуы және өзі жоғары стандарттар белгілеу үшін өзіне жауапкершілік алады.

Кодекстің мақсаты:

Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері стратегиялық маңызды шешімдер қабылдаған кездегі сияқты күнделікті жағдайларда да басшылыққа алатын негіз қалаушы құндылықтарды, қағидалар мен ережелерді бекіту;

Ұжымда сенім, өзара құрмет және парасаттылық ахуал жасау үшін кәсіпорында жоғарғы этикалық мінез- құлық стандарттарына негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;

Атқарып отырған лауазымына қарамастан барлық қызметкерлердің кодекс нормаларын біркелкі түсінулері және орындаулары.

Кәсіпорынның корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін көтеруге және мүдделі тұлғалармен жемісті өзара іс- қимыл жасауға жәрдемдесу;

Іскерлік мінез- құлықтың озат тәжірибелерін қолдану арқылы мемлекет пен іскерлік қоғамдастық тарапынан кәсіпорынға деген сенімді арттыру және сақтау болып табылады.

Кодекс/ кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің іскерлік мінез- құлық нормалары мен қағидаларын сақтаудағы қызметтерін көрсетеді.

Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидалар тізбесі түпкілікті болып табылмайды және белгілі бір алғышарттар немесе жағдайлар туындаған жағдайда қадағалау кеңесі оны нақтылауы, өзгертуі немесе толықтыруы мүмкін.

Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімділіктеріне, жынысына, ұлтына мәдениетіне қарамастан адал және қарым- қатынас жасауға құқылы. Қандай да болмасын кемсітушілік немесе ығыстырушылық осы кодекске қайшы келеді және қолайсыз мінез- құлықты білдіреді. Егер қандай да бір лауазымды тұлға немесе ерекше мінез танытса онда оған қатысты тәртіптік іс- әрекет шаралары қолданылатын болады.

Кәсіпорын өз қызметкерлерінің бойындағы және жұмысындағы:

Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлануын;
Кәсіби шеберлігі мен өзінің кәсіби деңгейін көтеруге деген ұмтылысын;
Лауазымдылық міндеттерін орындау кезіндегі бастамашылдығы мен белсенділігін;

Тәртіптілігі мен жауапкершілігін;

Қызметкерлер арасында бір- бірлерін өзара қолдауларын;

Кәсіпорынның жас мамандарына көмектесулерін бағалайды.

Кәсіпорынның қызметі іскерлік этика мен мінез- құлық ережелерінің талаптарының сақталуы негізінде құрылған кәсіпорын мен барлық мүдделі тұлғалардың қарым- қатынастарына негізделген.

Кодексте мынадай түсініктер мне терминдер қолданылады:

Уәкілетті орган - Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі;

Іскерлік этика - кәсіпорын, оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез- құлықтың этикалық қағидалары мен нормалардың жиынтығы;

Лауазымды тұлға - қадағалау кеңесінің мүшесі және/ немесе кәсіпорын басшылығы;

Мүдделі тұлға - бұл кәсіпорын онымен шарттық қатынастарға түсуге ниетті жеке және заңды тұлғалар, сондай-ақ кәсіпорынға байланысты мәмілелерге қатысы бар тұлғалар.

Заңнама- белгіленген тәртіпте қабылданған Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің жиынтығы;

Мүдделер қақтығысы - кәсіпорын қызметкерлерінің жеке басы мүдделерінің оның кәсіпорынға қатысты міндеттерімен келіспеушілігі кезіндегі және кәсіпорын қызметкерінің жеке басының мүдделілігі өз лауазымдылық міндеттерін қалтқысыз орындауына әсер етуі мүмкін жағдайлар;

Корпоративтік мәдениет - кәсіпорын үшін ерекше құндылықтар мен қағидалар, іскерлік өзара қарым-қатынастың этикалық нормалары, мінез-құлық нормалары;

Корпоративтік қатынас - жалғыз қатысушы мен кәсіпорын органдарының арасында туындаған келіспеушіліктер немесе даулар немесе мынадай салалардың біріне алып келуі мүмкін кәсіпорын органдарының келіспеушіліктер немесе даулар:

Қолданыстағы заңнаманың, кәсіпорын жарғысының немесе ішкі құжаттары нормаларының, жалғыз қатысушы құқықтарының бұзылуы;
Кәсіпорынға қойылатын талаптар;

Әлеуметтік жауапкершілік - кәсіпорынның, мемлекет пен қоғамның өзара мүдделеріне жауап беретін жеке өзі қабылдаған міндеттемелердің орындалуы;

Қызметкер— кәсіпорынмен н еңбек қарым- қатынастарында тұрған еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы тұлға;

Корпоративтік қақтығыстарды реттеу - корпоративтік қақтығыстардан сақтандыруға немесе оны шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ

Кәсіпорын уәкілетті органмен, мемлекеттік органдармен, кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, әріптестерімен, басқа да мүдделі тұлғалармен, тұтастай алғанда кәсіпорынмен өзара қарым- қатынаста

стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдаудағы сияқты кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері күнделікті жұмыста кез болатын жағдайларда да осы кодекстің талаптарын қабылдайды және ұстанады.

Кәсіпорынның қызметі қалыптасатын негіз қалаушы корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің парасаттылығы, сенімділігі және кәсіби шеберліктері, қызметтерінің тиімділігі, өзара көмегі, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай кәсіпорынға деген құрметі болып табылады.

Кәсіпорынның негіз қалаушы корпоративтік қағидалары:

Құзыреттілік және кәсіби шеберлік - кәсіпорын қызметкерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдай білуі қажет. Кәсіпорын өз қызметкерлерінің кәсіби білімімен дағдыларының деңгейін көтеру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру, мансаптық өсу әлеуеті мен мүмкіндіктерін дамыту үшін жағдайлар жасайды;

Патриотизм - кәсіпорынға мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм және денсаулық сақтау жүйесін дамытуға ықпал ету сезімін туғызады.

Ашықтық - кәсіпорын өзі туралы ақпараттың, оның жетістіктері мен қызметі нәтижелерінің барынша жоғары ашықтығына, нақталағына және сенімділігіне ұмтылады. Кәсіпорын уәкілетті орган мен әріптестерін істің жай-күйі туралы уақытында хабардар етуге, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсартудың негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімдігін арттыруға ұмтылады. Сонымен қатар, кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпиядан тұратын ақпараттың және мәліметтердің жария етілмеуін қадағалайды.

Жауапкершілік және адалдық - кәсіпорын Қазақстан Республикасының талаптарымен, шарттық қарым-қатынастармен белгіленген өзіне алған міндеттемелерге, іскерлік айналым салттарына және моральдық-адамгершілік қағидаларға жауапкершілікпен және адал қарайды. Кәсіпорын мемлекет алдында өзінің әлеуметтік жауапкершілігін құрады;

Әділдік және парасаттылық - кәсіпорын қызметі мен оның іскерлік беделінің негізгі кәсіпорынның жеке мүддесі мен кәсіби қызметі арасындағы қақтығысқа жол бермейді. Алдау, үндемеу және өтірік айту кәсіпорынның лауазымды тұлғасының, қызметкерінің мәртебесімен сәйкес келмейді;

Тұлғаны құрметтеу - кәсіпорынның лауазымды тұлғасының, қызметкерінің өзінің лауазымына, жұмыс орнына, атқатарын қызметтік және жұмыс міндеттеріне қарамастан басшылыққа алатын негізгі қағидасы. Тұлғаны құрметтеу қағидаларын өзара сақтау қызметкерге қатысты лауазымды тұлға үшін де, лауазымды тұлғаға қатысты қызметкер үшін де тең 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 рәмізіне және кәсіпорынның корпоративтік нышандарына құрметпен қарауға;
- 2) Жалпы қолданыстағы моральдық- этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық ұлттардың дәстүрлері мен салттарына құрметпен қарауға;
- 3) Жоғары білікті жұмыс істеу үшін барлық күш- жігерлерін жұмсауға, Кәсіпорынның мүлкіне сақтықпен қарауға, оны өнімді және тиімді пайдалануға;
- 4) өзінің жұмысқа деген қарым- қатынасымен және мінез- құлқымен жұмыста тұрақты және оң жағдайлар жасауға ықпал етуге;
- 5) сыпайы және әдепті болуға;
- 6) нем құрайлылық пен дөрекілікке төзбеуге;
- 7) әріптестеріне қолдау және көмек көрсетуге;
- 8) өзгенің пікіріне назар аударуға;
- 9) іс пен сөздің бірлігін қамтамасыз етуге. Берген сөздерінде тұруға;
- 10) өз қателігін жасырмауға/ мойындауға;
- 11) өзін- өзі (немесе өзіне байланысты тұлғалармен) және басқаларға қатысты туындауы мүмкін мүдделер қақтығысына жол бермейтіндей ұстауға;
- 12) басқа қызметкерлерге қатысты өзінің субъективті пікірін білдіруге жол бермеуге және басқа қызметкерлерге қатысты олардың іс- әрекеттерінің дұрыстығы немесе дұрыс еместігі жеке бағасын бермеуге;

- 13) құпиялылық нормаларын және кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын бұзбай бір- біріне дұрыс ақпаратты уақытында ұсынуға,
- 14) тікелей берілген уәкілеттіктерсіз және кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының тікелей тапсырмаларынсыз жариялы түрде сөз сөйлеуге, пікірлерін білдіруге немесе сұхбат беруге жол бермеуге;
- 15) қоршаған ортаға қатысты құрмет және жанашырлық танытуға;
- 16) Кодекс талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адалдықпен сақтауға және келіскен жағдайда тиісті растаушы нысанды толтыруға (осы Кодекске қосымша);
- 17) өзіне қабылданған міндеттемелер үшін жауап беруге;
- 18) лауазымдылық міндеттерді орындаған кезде жеке басының қарым-қатынастары немесе дербес пайдасы үшін емес Кәсіпорынның мүдделерін басшылыққа алуға;
- 19) іскерлік этика қағидалары мен мінез- құлық ережелерінің бұзылу мәселелері бойынша тергеу жүргізілген кезде жәрдемдесуге;
- 20) өзінің жұмыс орнында тазалық орында тазалық пен тәртіпті сақтаулары, сондай- ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті жағдайда ұстауға міндетті;

18. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары міндетті:

- 1) Кодекстің негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаларын ескере отырып, ашықтық пен бейтараптылық қағидаларында басқарушылық шешімдер қабылдауға;
- 2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында қарастырылған олардың алдына қойылған міндеттерінің іске асырылуына жауап беруге;
- 3) жеке басының үлгісімен кодекстің талаптарына адалдықтарын көрсетуге;
- 4) қарамағындағылардың арасында корпоративтік рух құруға, ұжымның кәсіпорынның ортақ миссияларымен, құндылықтарымен және қағидалаымен біріктірілген бір командаға бірігуіне уақыт табуға;
- 5) Қызметкерлерге нақты міндеттер қоюға және қажет болған жағдайда барынша қажетті құралдармен сүйемелдеуге;

6) Қызметкерлердің өз жұмыстарын орындаулары үшін керекті ақпараттардың ашықтығы мен үнемі қолжетімділігін қамтамасыз етуге;

7) Қызметкерлерге кеңестер мен нұсқаулар беруге;

8) қандай жағдай болмасын кәсіпорын қызметкерлерінің мәртебесін төмендетуге жол бермеуге міндетті.

19. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінің функционалдық міндеттерін орындағандары үшін:

1) заңды немесе жеке тұлғалардың ақша, қызмет немес өзгеше түрде сыйақы;

2) жалпы қабылданған ізеттілік нормалары мен қонақжайлылықты немесе хаттамалық және өзге де ресми «іс- шараларды өткізу кезіндегі қарапайым ізеттілік белгілерін қоспағанда заңды және жеке тұлғалардан сыйлықтар немес басқа да сыйлықтарды алуға құқығы жоқ.

20. Кәсіпорын басшылығы кәсіпорында агрессияны, кемсітушілікті, шошытуды немесе қорқытуды болмайтындай жағдайлар жасауға тиісті. Осындай жағдайға тап болған әрбір қызметкер мұндай қақтығыстарды шешу үшін бұл туралы өзінің тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

3.2. Уәкілетті орган

21. Уәкілетті органмен өзара қарым- қатынас заңнама, жарғы және кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес ашықтық, өзара есептілік және жауаркершілік қағидаларына негізделген. Кәсіпорын уәкілетті органмен қарым- қатынаста бергіленген рәсімдерді қатаң сақтайды.

22. Кәсіпорынмен уәкілетті орган арасында ақпараттар алмасу тәртібі Қазақстан Республикасы заңнамасымен, жарғымен және кәсіпорынның ішкі құжаттарымен реттеледі.

3.3. Іскер әріптестер

23. Кәсіпорынның іскер әріптестермен өзара қарым- қатынасы өзара пайданың, заңдылық, әділдік және тиімділік қағидаларындағы шарттардың талаптарына сәйкес ашықтық пен толық қағидаларына жүзеге асырылады.

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

25. Кәсіпорын өз қызметінде іскер әріптестерге негізсіз жеңілдіктер мен басымдықтар беруге жол бермейді.

3.4. Кәсіпорынның өзара қарым- қатынастары

26. Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына, жарғыға және кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес ұйымдармен өзара қарым- қатынасты жүзеге асырады.

3.5. Жұртшылық

27. Кәсіпорын жұртшылық алдында өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

28. Кәсіпорын өзін өзі жұмыс істейтін және құрмет, сенім, адалдық және әділдік қағидаларына негізделген тығыз қарым- қатынастар орнатуға ұмтылатын қоғамдық ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады.

29. Кәсіпорын талпынады:

Әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге оң ықпал етуге;

Қоғамға қызмет етуге, кәсіби білім мен білім алу деңгейлерін арттыруға бағытталған бағдарламаларды, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды қолдауға;

Жаңа жұмыс орындарын құруға және қызметкерлердің кәсіби біліктіліктерін көтеруге, егер ол экономикалық жағынан пайдалы және орынды болса;

Қоғамдық қарым- қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және өмір сүру қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқа) сындарды қарым- қатынастар орнатуға ұмтылады.

30. кәсіпорын беделі күмәнді заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастық жасасудан бас тартуға өзіне міндеттеме алады.

31. кәсіпорын экология және қоршаған орта жөніндегі бастамаларды қолдайды.

32. Кәсіпорын бейбітшілікті, халықтар арасындағы достық пен келісімді нығайтуға ықпал ететін жобаларды қолдауға ерекше назар аудара отырып әр түрлі нысандардағы қайырылымдылық қызметін жүзеге асырады.

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

4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ- ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ.

34. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінің жеке бастарының баюы немесе басқа тұлғаларды байыту мақсатында Кәсіпорынды, оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларын пайдаланбауы тиіс.

35. Мүдделер қақтығыстарына жол бермеу кәсіпорынның, оның лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің, уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарттар болып табылады. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғаларының, қызметкерлерінің, уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарттар болып табылады. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысынан бос ашық, уақытылы және бара-бар шешімдер қабылдау үшін жауапты болады.

36. Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының және қызметкерлерінің қарамағындағыларымен, бәсекелестерімен өзара қарым-қатынастардағы іскерлік мінез-құлықтары бірін-екіншісіне қарсы қоюға жол бермейді және:

- Алаламауды және байыптылықты;
- Тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тартуды;
- Кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпиясына жататын ақпаратты таратпауға;
- Өз сөзіне беріктілікті;
- Моральдық құндылықтарды сақтау кезіндегі мақсаткерлікті;
- Өзінің іскерлік беделін сақтауды, қасақана өтірік және тексерілмеген ақпаратты тікелей немесе үшінші тұлғалар арқылы таратудан бас тартуды;
- Мүдделер қақтығысы жағдайларында келіссөздер арқылы дауларды шешуге қол жеткізуді болжайды.

Құпия ақпарат

37. Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес осыған жатқызылған ақпарат кәсіпорынның құпия ақпараты деп танылады. Кәсіпорынның қызметкерлері құпия ақпаратты үшінші тұлғаға және оған қол жеткізуге құқығы жоқ. Қызметкерлердің

рұқсат етілмеген қол жеткізуінің және таралуының алдын алуға көмектесуі, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуі тиіс.

38. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің коммерциялық және қызметтік құпияларды жария етуге тыйым салынады, құпия ақпаратпен жұмыс жасау кезінде кәсіпорынның ішкі құжаттарында осындай ақпаратты ұсыну туралы талаптар бар жағдайларды қоспағанда.

39. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеген кезде кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң ұстанулары қажет.

40. Сыбайлас жемқорлыққа және басқа заңға қарсы іс-әрекеттер

Кәсіпорын мүдделі тұлғалар тарапынан кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің тарапынан орынсыз пайда немесе басымдық алу не болмаса сақтау мақсатында сыбайлас жемқорлықты және басқа да заңға қарсы іс-әрекеттерге жол бермеу үшін барлық күш-жігерін жұмсайды.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы міндет тікелей кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына артылады.

Кәсіпорын қызметкерлері сыбайлас жемқорлыққа қарсы құқық бұзушылық жағдайларында оларға белгілі болған жағдайлар туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

5-ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

41. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы кодекстің талаптарын сақтай және түсіне келе, оның бұзылуының алдын ала отырып кәсіпорынның корпоративтік мәдениетінің дамуына үлес қосулары қажет.

42. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік рух қалыптастыруы және өзінің үлгісімен кодекс талаптарының сақталуын қолдауы керек.

5.1. Келіссөздер жүргізудің сыртқы түрі және этикасы

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

44. Ұйымдарда белгілі бір форманы сақтау талаптары белгіленуі мүмкін.

45. Медициналық этика медициналық қызметкерден жеке басының гигиенасын сақтауды ғана емесе, әдептілік қағидаларын сақтауды да талап етеді. Киім таза болуы ғана емес, сонымен бірге жасауға ыңғайлы да болуы керек. Ол аса ашықтығымен немесе тым мәнерлі орындалуымен науқастарды алаңдатпауы қажет. Иіссу мен әтірдің ащы иісі жоқтарын ғана қалыпты мөлшерде жағу керек. Боянудың және әр түрлі әшекейлер тағудың қарапайымдылығы мен орындылығы медицина қызметкері қызметінің сипатына байланысты болады.

46. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің басқа қызметкерлермен және іскер әріптестерімен келіссөздер, оның ішінде телефон арқылы да, жүргізе білуі тұтастай кәсіпорынның қолайлы бейнесін жасауға ықпал етеді. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері келіссөздер, оның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізген кезде сыпайы әдеппен сөйлесулері тиіс. Іскерлік келіссөздер байыппен және сыпайы түрде жүргізіледі.

47. Ішкі және сыртқы қоңырауларға жауап бере отырып барынша сыпайы жауап беру, нақты және толық ақпарат беру керек. Сондай-ақ телефонмен әңгімелесу барысында сол жерде басқа да қызметкерлердің болуларыын ескере отырып олардың жұмысына құрметпен қарау, қатты сөйлеп олардың мазасын алмау қажет. Кеңсеге қатысқан кезде ұялы телефонды өшіру немесе дыбыссыз режимге қою керек.

5.2. Корпоративтік мерекелер

48. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудың маңызды элементтерінің бірі ұжымда мерекелік іс-шараларды өткізу болып табылады.

49. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Сондай-ақ, қызметкерлер арасында корпоративтік рухты көтеру мақсатында іс-шаралар жөнінде өздері ұсыныс жасай алады.

50. Дәстүрлі корпоративтік мерекеге жататындар – кәсіпорынның құрылған күні, жаңа жыл, халықаралық әйелдер күні, медицина қызметкерлер күні, конституция күні, тәуелсіздік күні және басқа да Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған ресми мерекелер.

51. Кәсіпорынның ішінде барлық қызметкерлер конференц залда немесе кәсіпорынның аумағындағы өзге орында жиналады, кәсіпорын басшылығының өкілдері құттықтау сөз сөйлейді, ерекше көзге түскен қызметкерлерді мақтау қағаздарымен, сыйлықтармен атап өтеді.

52. Кәсіпорынды мерекелеген кезде ұжым қала сыртына, табиғат аясына шыға алады, онда құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлер, би,

ойындар дайындайды. Жекелеген жағдайларда басшылықты бастамасымен қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны сақтау

53. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаның қорғалуы мен күзетілуін сақтайды, қызметтің Қазақстан Республикасының осы саладағы заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері техника қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен қағидаларды сөзсіз сақтауға міндетті.

54. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері оған әсер етуді барынша азайтулары тиіс, мысалы, энергияны үнемдеу, қағаз тасығыштарды пайдалануды азайту.

55. Кәсіпорын қоршаған ортаны қорғау қағидаларын ұстанулары керек және энергия үнемдейтін технологиялардың, қалдықсыз өндірісті, қалдықтарды қайталама пайдалануды енгізеді. Осы мақсатта кәсіпорын инвестициялық шешімдер қабылдаған немесе өнім берушілермен келісімдер жасасқан кезде осы факторларды ескере алады.

5.4. Жұртшылықпен байланыс

56. Кәсіпорын жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым- қатынаста жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Кәсіпорын өзінің ақпараттық- жарнамалық материалдарында немесе жұртшылықпен байланыс жөніндегі басқа да іс- шараларда жалған ақпараттың таратылуына, лауазымды тұлғалардың жариялы сөздеріне фактілердің жасырылуына және/немесе бұзылуына жол бермейді.

57. Жариялы түрде сөз сөйлеу, кәсіпорында болған оқиғаларға түсініктеме жасау немесе кәсіпорынның атынан бұқаралық ақпараттық құралдарында кез келген өтініштер жасауға, интернетті қоса алғанда, кәсіпорынның осыған уәкілеттік берген лауазымды тұлғасы мен қызметкері құқылы.

58. Кәсіпорынның атынан қатысқан кезде кәсіпорынның лауазымды тұлғасы мен қызметкерлері кәсіби мінез- құлық және іскерлік этиканың жалпы қабылданған нормаларын сақтауға, тек дұрыс ақпаратты ғана таратуға, сондай- ақ құпия ақпараттың жария болуына жол бермеуге міндетті.

59. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметі және жалпы кәсіпорын қызметі мәселелері бойынша өз пікірін жариялы білдірмеуі керек, егер ол:

Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;

Құпия ақпаратты жария етсе;

Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының атына этикалық емес пікірлерді қамтыса;

6 -ТАРАУ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ.

60. Дәрігер пациенттің құқығын құрметтеуі тиіс. Кәсіби шешімдер қабылдай отырып, дәрігер пациент үшін игілікті ескеруі қажет.

61. Дәрігер оған пациентті жібергені үшін сыйақы алуы немесе пациентті бір емдеу мекемесіне, дәріханаға, нақты маманға жібергені немесе белгілі бір қарап- тексеру не болмаса емдеу түрін тағайындағаны үшін ақы немесе өзге де сыйақы түрлерін алмауы қажет.

62. Дәрігер пациенттің физикалық немесе психологиялық жағдайының нашарлауына әсер ететін іс- әрекеттер жасамауы қажет.

63. Пациенттің денсаулығының жағдайы туралы дәрігердің кәсіби қорытындысы тек қана медициналық қарап- тексерудің және(немесе) жүргізілген емдеудің нәтижелеріне негізделуі қажет.

64. Пациентке диагноз қою және емдеу тәсілі пациент денсаулығының жағдайын ескере отырып, кәсіби мамандардан тұратын мультидисциплинарлық команданың қатысуымен жүргізілуі қажет.

65. Емделуші денсаулығы мен өмірін сақтау мақсатында дәрігер өзінің кәсіби тәжірибесін және потенциалын қолдануы керек. Егер қажетті тексеру және емдеу мүмкіншілік шегінен шығатын болса ол уәкілетті әріптестеріне қатынасуы керек.

66. Дәрігер азаматтың медициналық көмекке жүгінуі, оның денсаулығының жағдайы, сырқатының диагнозы және оны қарап- тексеру және(немесе) емдеу кезінде алынған, дәрігерлік құпияны құрайтын өзге де мәліметтер ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуі қажет.

67. Тек емдеуші дәрігер ғана пациент денсаулығының жағдайы туралы оның туған- туысқандарын хабардар етуге құқылы.

68. Жұмыс уақытында және жұмыстан тыс уақытта ургенттік көмек көрсету-әрбір дәрігердің парызы.

69. Дәрігер пациентті ақталмайтын тәуекелге апармауы, сондай-ақ өз білімін адамгершілікке жатпайтын мақсаттарда қолданбауы тиіс.

70. Дәрігер, егер пациентпен екеуінің арасында өзара түсіністік болмаса немесе емдеу үшін қажетті мүмкіндіктері мен тәжірибесі болмаса, дәрігер оның жағдайын қиындатпайтын шараларды қолдануға міндетті болатын жедел көмек жағдайларды қоспағанда, ауруды емдеуден бас тарта алады.

71. Дәрігер пациенттің дәрігерді таңдау және емдеу-сауықтыру шараларын жүргізу туралы шешімдер қабылдауға қатысты құқығын құрметтеуі тиіс.

72. Пациенттің келісімінсіз емдеу-сауықтыру іс-шараларын дене немесе психологиялық жағдайы бойынша пациент өмірі мен денсаулығы үшін жай-күйді бара-бар бағалауға дәрменсіз болған жағдайда шешімді консилиум, ал консилиумды жинау мүмкін болмаған кезде-тікелей емдеуші дәрігер қабылдауы тиіс.

73. Баланы емдеу кезінде дәрігер оның ата-анасы мен асырап алушысына толық ақпарат беруге, олардың қандай да бір емдеу әдістеріне немесе дәрі-дәрмек құралдарын қолдануға олардың келісімдерін алуға міндетті.

74. Дәрігер пациенттің және оның отбасының абыройы мен іскерлік беделін құрметтеуі, оған және отбасына кеңпейілділікпен қарауы қажет.

75. Дәрігер окульттік-мистикалық және діни емдеу әдістерін насихаттамауы және қолданбауы тиіс.

76. Емдеудің баламалы әдістерін таңдаған кезде дәрігер дәлелдеу базасы бар емдеу әдістерін таңдауы қажет. Дәлелдеу базасы бар екі баламалы емдеу әдісі болған кезде дәрігер әрбір емдеу ісінің тиімділігі мен шығындылығы теңгерімінің негізінде таңдау жасауы керек (cost-effectiveness analysis).

77. Егер пациент өзінің келісімін білдіруге қабілетті болмаса оны заңды өкілі және ата-анасын ауыстырушы тұлға білдіруі тиіс.

78. Пациент өз жай-күйі туралы ақпаратты алуға құқылы, бірақ ол одан бас тартуға немесе денсаулығының жай-күйі туралы хабардар етілетін тұлғаны көрсетуге құқылы. Егер оның денсаулыққа маңызды зиянын тигізеді деп болжам жасауға қомақты негіз болған жағдайларда ақпаратты пациенттен жасыруға болады. Алайда, пациенттің талап етуі бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

79. Дәрігер пациентке оның ауруы (диагнозы) туралы басқа мамандардан алған баламалы кәсіби пікірді түсінуі және мойындауы қажет.

80. Дәрігер пациенттің басқа маманнан консультация алу туралы шешімінде кедергі жасамауы керек.

81. Емдеу процесінде күптеген ушығлар пайда болған кезде дәрігер бұл туралы пациентті, қажет болған жағдайда басшылықты, аға әріптесін хабардар етуі және дереу нұсқауды күптей оның салдарларын түзетуге бағытталған іс- қимылға кірісуі тиіс.

82. Дәрігер жеке басын байыту немесе материалдық пайдасы үшін кәсіби шешім қабылдамауы керек.

83. Дайындаушы фирмалар мен таратушылардан олар ұсынған дәрігерді тағайындағаны үшін олардан көтермелеулер қабылдамауы керек.

84. Дәрігер дәрілерді тағайындаған кезде медициналық көрсеткіштерді және тек қана пациенттің мүддесін басшылыққа алуы керек.

85. Дәрігер пациентке жасына, моральдық жағдайы, жынысына, нәсіліне, ұлтына дініне, әлеуметтік жағдайына, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа да медициналық емес факторларға қарамастан медициналық көмек көрсетуі тиіс.

86. Дәрігер тек қана Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес дәрігерлік анықтама береді.

87. Күрделі сауықтыру, диагностикалық ерекше емдеу және басқа іс-шараларды жүргізуталап етілетін ауруларды таңдаған кезде дәрігерлер қатаң медициналық көрсеткіштерді ескерулері және ұжым болып шешім қабылдаулары тиіс.

88. Емдеуші дәрігер пациентті емдеу процесіне жауап береді.

89. Бөлімді басқаратын дәрігерлер, бөлім басшылары өздерінің қарамағындағылардың кәсіби біліктіліктерін көтеру үшін қамқорлық жасаулары қажет.

6.2. Дәрігерлердің өзара қарым- қатынастары

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

91. Студенттерді және жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өзінің мңнез-құлқымен, өз міндеттерін орындауға деген қарым- қатынастарымен жас мамандар үшін үлгі болатындарын және осы Кодексті ұсынатындарын көрсетуі қажет.

92. Дәрігерлер бұқаралық ақпараттық құралдары арқылы салауатты өмір салтын насихаттап, жас мамандар үшін үлгі болып, қоғамдық және кәсіби этика нормаларын сақтауы қажет.

93. Әріптестерінің атына кәсіби ескертулер дәлелді, намысқа тимейтіндей түрде айтылуы, мүмкіндігінше жеке әңгімелесу түрінде болуы қажет.

94. Дәрігердің өзге бір дәрігердің кәсіби біліктілігіне жариялы түрде күмәндануға немесе басқаша түрде беделін түсіруге құқығы жоқ.

95. Дәрігерлер қиын клиникалық жағдайларда өзінен тәжірибесі аз әріптестеріне әдепті түрде кеңестер беріп, көмек көрсете алады.

96. Емдеу барысында емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсынымдарын қабылдай алады немесе негіздей келе дәлелдеуші медицинаның негізінде аргументтер мен дәделдерді ұсына отырып олардан бас тарта алады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық персоналмен өзара қарым- қатынасы

97. Дәрігерлер орта медициналық персоналға құрметпен қарап, пациенттің денсаулық жағдайы мен тағайындалған емдеу бойынша оның пікірін ескермеуге жол бермеуі қажет. Орта медициналық персонал тағайындалған рәсімдерді жүргізу барысында пациенттен оңаша түрде қателіктерге жол берген жағдайда.

98. Орта медициналық персонал сырқатнамадағы, ем тағайындау парағындағы және т.б. түсініксіз жазулар бойынша түсініктеме алуға және қажет болған кезде ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

99. Орта медициналық персонал пациенттің құқықтарын, санитарлық ережелерді, техника қауіпсіздігін, медицина техникасы мен дәрі- дәрмек препараттарын қолдану нұсқаулықтарын білуі және сақтауы тиіс.

100. Орта медициналық персонал өзінің діни және саяси ой- пікірлерін пациентке міндеттемеуі қажет.

101. Орта медициналық персонал диагностика жасау мен емдеудің барлық қиын жағдайларында кеңес алу үшін дәрігерге жүгіне алады.

102. Орта медициналық персонал дәрігерлер туралы жеңіл пікірлер білдірмеуі, «дәрігер қателігі» немесе дұрыс ем тағайындалмағаны туралы сөз немесе өсек таратпауы керек.

103. Дәрігер орта медициналық персоналға құрметпен қарауды қалыпқа келтіруі және нығайтуы және оған менсінбеушілік тұрғыдан қарамауы тиіс.

104. Дәрігер орта медициналық персоналдың кәсіби білімі мен дағдысын арттыруға жәрдемдесе алады.

105. Орта медициналық персонал жаман әдеттен бас тартуы және алкоголь, наша, улы заттармен мас болуы жағдайларында өз міндеттерін орындауға жол бермеуі тиіс.

6.4. Орта медициналық персоналдың пациентпен өзара қарым-қатынасы

106. Науқастың көзінше қойылған диагнозды талқылауға, жүргізіліп жатқан емдеудің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ оның палатадағы көршілерінің сырқаттарын талқылауға тыйым салынады.

107. Науқастың көзінше қойылған рәсімдерінің алдында орта медициналық персонал дұрыс ем қолдану үшін оның мәнін, қажеттілігін түсінікті түрде жеткізуі және психоэмоционалдық кернеуді тұрақтандыруы қажет.

108. Орта медициналық персонал емдеу рәсімдерін және өзінің функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылықты, бір қалыптылықты және әдептілікті сақтауы тиіс.

109. Сыртқы ауыр пациенттерге күтім жасайтын жасайтын орта медициналық персонал рәсімдерді орындаудың дұрыстығын түсіндіруі тиіс.

110. Орта медициналық персонал тек өз құзыреті шегінде ғана әңгімелесу керек (аурудың белгілері, болжамы туралы сөз қозғауға құқығы жоқ).

111. Орта медициналық персонал дәрігер тағайындаған емді уақытында және кәсіби деңгейде, қатаң түрде дәрігердің тағайындауы бойынша орындауы тиіс.

112. Орта медициналық персонал науқастың жай-күйінде пайда болған күрт өзгерістер туралы дәрігерді дереу хабардар етуі керек.

113. Орта медициналық персонал дәрігерлік тағайындауларды орындау барысында күмән туындаған жағдайда барлық нюанстарды науқас жоқ кезде әдепті түрде анықтауы қажет.

114. Орта медициналық персонал барынша тәжірибелі қызметкерлері өз тәжірибелерін орта медициналық персоналдың тәжірибесі аз қызметкерлермен бөлісе алады.

115. Орта медициналық персонал пациенттің жасына немесе жынысына, аурудың сипатына, нәсіліне немесе ұлтына, діни немесе саяси сеніміне, әлеуметтік немесе материалдық жағдайына немесе басқа да айырмашылықтарына қарамастан оған құзыретті көмек көрсетуі керек.

116. Орта медициналық персонал пациенттің емдеуі жоспарлау мен жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі тиіс.

117. Орта медициналық персонал пациенттерге тәкаппарлық, менсінбеушілік және кемсітушілік әрекетін танытпауы тиіс.

118. Орта медициналық персонал пациентке өзінің моральдық, діни, саяси сенімін міндеттеуге құқығы жоқ.

119. Бірнеше пациентке медициналық көмек көрсету кезектілігін белгілеу кезінде орта медициналық персонал қандай да бір кемсітушілікті болдырмай, тек медициналық көрсетілімділерді ғана басшылыққа алуы керек.

120. Орта медициналық персонал пациентке залал келтіруге ұмтылатын үшінші тұлғалардың іс- әрекетіне немқұрайлылық танытпауы керек.

121. Тәуекелді сипаттағы медициналық көмек көрсету кезінде орта медициналық персонал қауіпсіздік шараларын, пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқынудың пайда болу қателерін төмендету шараларын қарастыруға міндетті.

122. Орта медициналық персонал емделуші денсаулығы жайында туған – туысқандарына тек емдеуші дәрігер келісімімен ақпарат беруіне болады.

123. Орта медициналық персонал пациенттің және оның заңды өкілінің (кәмелетке толмағандарды және - немесе сот қабілетсіз деп таныған азаматтарды емдеу кезінде) қандай да бір медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуі қажет.

124. Орта медициналық персонал өз біліктілігі шегінде пациентке медициналық рәсімдерден бас тартудың салдарын түсіндіруі тиіс.

125. Орта медициналық персонал кәсіби міндетін орындауына байланысты сеніп тапсырған немесе таныс болған пациент денсаулығының жағдайы,

диагноз, емделуі, оның сырқатының болжамы, сондай- ақ пациенттің жеке өмірі туралы ақпаратты үшінші тұлғалардан құпияда сақтауға міндетті.

126. Орта медициналық персоналдың қандай түрде болсын сақталатын клиенттер туралы құпия ақпаратты таратуға құқығы жоқ.

127. Орта медициналық персонал қажетіне қарай әріптестеріне көмектесе алады, сондай- ақ емдеу процесінде жәржемдес алады.

128. Орта медициналық персонал емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламаларын орындауда пациентке көмектесуі қажет.

129. Орта медициналық персонал өзінің біліктілігін үнемі арттыруы және ғылыми зерттеу жұмыстарына қатысуы тиіс.

Кіші медициналық персонал

130. Аға мейіргері/ Бас мейіргері кіші медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі қажет.

131. Аға мейіргері/ Бас мейіргері кіші медициналық персонал жұмысының сапасына, науқастарға қызмет көрсету мәдениетіне, клиникадағы жайлылыққа, тазалақ пен тәртіпке жауапты.

132. Кіші медициналық персонал өзінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауы, іскерлік субординацияны және қызмет тәртібі және қызмет тәртібі ережелерін сақтауы тиіс.

133. Кіші медициналық персонал қызметкерлері ұқыпты көрінуі және жеке бас гигиенасы ережелерін сақтауы тиіс.

134. Кіші медициналық персонал қызметкерлері Кәсіпорын жағдайында мінез- құлық ережелері мен басқа тұлғалармен қарым- қатынас жасау бойынша қатаң нұсқамалықтан өтулері тиіс.

135. Кіші медициналық персонал барлық қызметтік мәселелерді Аға мейіргермен/ Бас мейіргермен бірлесіп шешуі тиіс.

136. Кіші медициналық персонал пациенттің көзінше әріптестерімен қарым- қатынастарын талқыламауы қажет.

Медицина қызметкерлерінің ақпаратты ашуы

137. Пациент туралы медициналық ақпарат:

Пациенттің жазбаша келісімі бойынша;
Анықтау, тергеу, прокуратура және сот органдарының талаптары бойынша;
Егер құпияны сақтау пациенттің және (немесе) басқа тұлғалардың денсаулығы мен өміріне елеулі қатер (қауіпті жұқпалы аурулар) төндірсе;
Осы ақпарат кәсіби түрде аса қажет болатын басқа мамандар емдеуге тартылған жағдайда ашылуы мүмкін.

138. Ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде пациенттерге қатысты медициналық ақпаратқа қолжеткізе құқығы бар кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері көрсетілген ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

139. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, ғылыми форумдарда дәрігерлердің сөз сөйлеулері, баспасөз, радиода немесе теледидардағы ағартушылық қызмет этикалық тұрғыдан мінсіз болуы қажет, сондай-ақ объективті ғылыми-тәжірибелік ақпаратпен шектеліп, жосықсыз бәсеке элементтерін, жарнама мен өзін-өзі жарнамалауды қамтымауы қажет.

140. Бұқаралық ақпараттық құралдардың өкілдері, қоғамдық және өзге де ұйымдар өтініш білдірген кезде, дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал өз құзыреттері шегінде:

Қандай да бір сырқат бойынша территориялық ақпарат беруге;
Денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері және оларды тәжірибеде қолдану тәртібі туралы хабардар етуге;
Жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабардар етуге;
Басшының келісімімен бөлімше, мекеме бойынша қолда бар статистикалық ақпарат беруге;
Бөлімшеде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;
Санитарлық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпаратты беруге құқығы бар;

141. Бұқаралық ақпараттық құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері өтініш білдірген кезде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал:

- 1) пациенттер, оның ішінде қайтыс болған пациенттер туралы ақпарат беруге;
- 2) нақты бір азаматқа медициналық көмек көрсету, оны емдеу, емдеп шығару, өлімі және т.б. бойынша өтініш білдіру фактілері туралы ақпаратты растауға және жоққа шығаруға;
- 3) пациентті (пациенттерді) айырып тануға болатын фото-бейнемаериалдарды ұсынуға құқығы жоқ.

Іскерлік этика Кодексінің және Кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарының бұзылуы туралы мәліметтерді жинау және қарастыру тәртібі

142. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері бекітілген іскерлік этика нормаларын, заңнама және кәсіпорынның ішкі құжаттарының нормаларын бұзулары анықталған жаңдайда қадағалау кеңесінің хатшысы шын мәнінде осындай өтініштерді қарауға құзыретті кәсіпорынның хатшысы шын мәнінде осындай өтініштерді қарауға құзыретті кәсіпорынның тиісті органдарының қарастыруы және шешімдер қабылдауы үшін материалдарды қалыптастырады.

143. Мүдделі тұлғалар кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің заңсыз және этикаға қайшы іс- әрекеттері туралы өзінің тікелей басшысына хабарлай алады.

144. Қадағалау кеңесінің хатшысы қарастыруға өтінішті қабылдай отырып:

1) өтініш иесі құқықтарын қорғау және/немесе іскерлік этиканың бұзылған нормаларын және іскерлік этиканың нормаларын бұзылып қабылданған шешімдерді және/немесе іс- әрекеттерді (іс- әрекеттер жасамауды) жою тәсілдері мен құралдарын түсіндіруге;

2) шын мәнінде осындай өтініштерді шешу құзыретіне жататын кәсіпорынның тиісті органдарына беруге міндетті.

145. Қарастыру нәтижелері мен қабылданған шешімдерді қадағалау кеңесінің хатшысы тиісті орган шешім қабылдаған күннен бастап 5(бес) жұмыс күні ішінде өтініш білдірген тұлғаға хабарлайды.

146. Лауазымды тұлғалар мен қадағалау кеңесінің хатшысы кодекс ережелерінің, заңнаманың және ішкі құжаттар нормаларының бұзылуы туралы мәліметтерді қарастырудың құпиялылығына кепілдік береді. Өтініш білдірген тұлғаның құқықтарына нұқсан келтірілмеуі тиіс.

147. Қызметтік тергеу жүргізу қадағалау кеңесі хатшысының уәкілет тілігіне жатпайды.

Бақылау шаралары

148. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кодекстің талаптарын қатаң сақтауға және кодекстің кез келген талаптарының бұзылуы туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлерінің құқықтарының бұзылуына алып келетін барлық жағдайлар заңнаманың және кәсіпорынның ішкі құжаттарының нормаларына сәйкес қарастырылуы қажет.

149. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік этиканың негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаларын ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және өздерінің алдына қойылған міндеттерінің іске асырылуына толық жауап береді.

150. Кәсіпорынның қадағалау кеңесінің хатшысы немесе кәсіпорын басшысы өз құзыретіне сәйкес кәсіпорынның тиісті құрылымдық бөлімдеріне/органдарына қажетті мәліметтерді бере отырып, консультациялар жүргізу арқылы кодекс талаптарының бұзылуына байланысты мәселелерге ден қоюға міндетті.

151. Кәсіпорын басшылығы кодексті ашық түрде талқылауға дайын қызметкерлерді ынталандыра және оны жетілдіру бойынша барлық сындарлы ұсыныстарға оң көзқараспен қарайды.

152. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, сондай-ақ іскер әріптестер мен мүдделі тұлғалар кодекс талаптарын және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелерді, сондай-ақ кодекс талаптарының бұзылу фактілерін, сыбайлас жемқорлық және басқа заңға іс-фрекеттерді түсіндіруге қатысты мәселелер бойынша қадағалау кеңесінің хатшысына жүгінуге құқылы.

153. Қызметкерлерден мүдделер қақтығыстарына, заңнаманың және ішкі құжаттардың бұзылуына жататын барлық оқиғалар мен себептерді нақты сипаттау талап етіледі. Бұл мән мәтінде баяндаушы қызметкер өзара сенімді бұзушы болып есептелмеуі тиіс. Бұл кәсіпорынға қатысты қызметкердің адалдығының көрінісі болып табылады. Қызметкер дұрыс және нақты мәліметтерді және күмәнді фактілерді немесе жағдайларды, осындай сипаттағы кез келген заңсыз іс-әрекеттер белгілерін жасырмауы тиіс.

8-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

154. Осы кодекстің нормаларын сақтау кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы кодекстің нормаларын бұзу заңнамамен бергіленген тәртіпте жауапкершілікке алып келеді.

155. Кәсіпорынның қадағалау кеңесі өзектеу және жетілдіру мақсатында қандай көлемде тәжірибеде қолданылатындығын осы кодекстің талаптарын қайта қарастырып және жетілдіреді, сонымен қатар қажет болған жағдайда ұсыныстар мен кеңестендірулерді есепке ала отыра өзгерістер және/немесе қосымшалар енгізеді.

Растау

1. Мен кәсіпорынның іскерлік этика кодексін зерделегенімді және түсінгенімді растаймын.
2. Мен кәсіпорынның іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік қызмет қағидалары мен мінез- құлық ережесін адал ұстануға міндеттенемін.
3. Мен жылына кемінде екі рет кәсіпорында еңбек және/немесе лауазымдық міндеттемелерді орындау мерзімінде кәсіпорынның іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаларын және мінез- құлық ережелерін зерделегенімді, түсінгенімді растаймын және оны адал ұстануға міндеттенемін.