



БЕКІТЕМІН

«Көкшетау қалалық көпбейінді ауруханасы»  
ШЕЖК МКК директоры

С. Калымжанов

2023ж. «04» сәуір

**Ақмола облысы денсаулық сақтау басқармасының жанындағы  
«Көкшетау қалалық көпбейінді ауруханасы» шаруашылық жүргізу  
құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының  
ІСКЕРЛІК ЭТИКА ЖӘНЕ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ КОРПОРАТИВТІК КОДЕКСІ**

**МАЗМҰНЫ**

- 1-БӨЛІМ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР
- 2-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ
- 3-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ
- 4-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ
- 5-БӨЛІМ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ
- 6-БӨЛІМ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНА  
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ
- 7-БӨЛІМ. ҚОРЫТЫНДЫ

**1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР**

1. Осы Ақмола облысы денсаулық сақтау басқармасының жанындағы «Көкшетау қалалық көпбейінді ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының (бұдан әрі – Кәсіпорын) Іскерлік этика және мінез-құлық кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға және Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарына сәйкес ережелер мен қағидаттардың жиынтығы болып табылады.
2. Кодекс Кәсіпорынның барлық мүдделі тараптармен өзара іс-қимылының этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық стандарттарын, сондай-ақ Кәсіпорын мен оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне этикалық нормалардың әсер ету тетіктерін реттейтін құжат болып табылады.
3. Кодекснің ережелері лауазымына қарамастан Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына және барлық қызметкерлеріне қолданылады.

4. Кәсіпорынның атқарушы органы Кәсіпорын Қызметкерлері заңсыз әрекеттерге жол бермейтін және белсенді түрде әрекет ететін ашықтық пен жауапкершілік жағдайларын жасауға жауапты.

5. Кәсіпорынның әрбір Қызметкерінің бірінші міндеті – Кәсіпорында белгіленген этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау.

6. Этикалық стандарттарды тиісті деңгейде ұстау үшін Қызметкерлер Кәсіпорында олардың сақталуына және өздеріне ең жоғары стандарттарды белгілеуге жауапкершілік алады.

7. Кодекстің мақсаты:

1) Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері стратегиялық маңызды шешімдерді қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да өз қызметінде басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді шоғырландыру;

2) ұжымда сенім, өзара сыйластық және әдептілік атмосферасын қолдау үшін мінез-құлықтың жоғары этикалық стандарттарына негізделген Кәсіпорында біртұтас корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) лауазымына қарамастан барлық Қызметкерлердің Кодекс нормаларын біркелкі түсінуі және орындауы;

4) Кәсіпорынның корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін және оның Мүдделі тараптармен табысты өзара іс-қимылын арттыруға жәрдемдесу;

5) іскерлік мінез-құлық жүргізудің озық тәжірибесін қолдану арқылы мемлекет және іскерлік қоғамдастық тарапынан Кәсіпорынға деген сенімді арттыру және қолдау.

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

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидаттардың тізбесі толық емес және белгілі бір алғышарттар немесе мән-жайлар туындаған кезде Кәсіпорынның Бақылау кеңесі нақтылауы, өзгертуі немесе толықтыруы мүмкін.

10. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары, қызметкерлері және серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни нанымдарына, жынысына, ұлтына және мәдениетіне қарамастан әділ және әділ қарым-қатынаста болуға құқылы. Кез келген түрдегі кемсітушілік пен қудалау осы Кодекске қайшы келеді және жол берілмейтін мінез-құлық болып табылады. Кез келген Қызметкер немесе Қызметкер серіктесті немесе басқа Қызметкерді қудалауы немесе тәуелділігі анықталса, Кәсіпорын оларға қатысты тәртіптік шара қолданады.

11. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен олардың еңбегін бағалайды:

1) Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге назар аудару;

2) кәсібилік және өзінің кәсіби деңгейін көтеруге ұмтылу;

3) қызметтік міндеттерді орындаудағы бастамашылық пен белсенділік;

4) тәртіп пен жауапкершілік;

5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдау;

6) Кәсіпорынның жас мамандарына көмек көрсету.

12. Кәсіпорынның қызметі Кәсіпорын мен барлық мүдделі тұлғалар арасындағы іскерлік этика талаптары мен мінез-құлық ережелерін сақтауға негізделген қарым-қатынасқа негізделген. Өзара міндеттемелерді сақтау сындарлы жұмыстың қажетті шарты болып табылады.

13. Кодексте мынадай ұғымдар мен терминдер пайдаланылады:

Тиісті саланың **уәкілетті органы** Ақмола облысының денсаулық сақтау басқармасы болып табылады;

**Іскерлік этика** – Кәсіпорынның, оның Лауазымды тұлғаларының және Қызметкерлерінің қызметін басшылыққа алатын этикалық принциптер мен іскерлік мінез-құлық нормаларының жиынтығы;

**Лауазымды тұлға** – Кәсіпорынның бақылау кеңесінің және/немесе басшылығының мүшесі;

**Мүдделі тұлға** – Кәсіпорын шарттық қатынастарға түскен немесе жасасуға ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге қатысатын тұлғалар;

**Заңнама** – Қазақстан Республикасының белгіленген тәртіппен қабылданған жиынтық нормативтік құқықтық актілері;

**Мүдделер қақтығысы** – Кәсіпорын қызметкерінің МКҚК-ге қатысты өз міндеттерін орындаудағы жеке мүдделерінің қайшылығы туындайтын және Кәсіпорын Қызметкерінің жеке мүддесі өз міндеттерін объективті орындауға әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

**Корпоративтік мәдениет** – Кәсіпорынға тән құндылықтар мен принциптер, іскерлік қарым-қатынастардың этикалық нормалары, мінез-құлық нормалары;

**Корпоративтік жанжал** – Бірыңғай Қатысушы мен Ұйым Кәсіпорын органдары арасында туындаған келіспеушілік немесе дау немесе Кәсіпорын органдары арасындағы келесі салдарлардың біріне әкелетін немесе әкелуі мүмкін келіспеушілік немесе дау:

- қолданыстағы заңнама нормаларын, Жарғыны немесе Кәсіпорынның ішкі құжаттарын, Жалғыз қатысушының құқықтарын бұзу;

- Кәсіпорынға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдердің мәні бойынша талаптар.

**Әлеуметтік жауапкершілік** – Кәсіпорынның, мемлекеттің және қоғамның өзара мүдделеріне сәйкес келетін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

**Қызметкер** – Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында болатын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

**Корпоративтік жанжалдарды реттеу** – корпоративтік жанжалдардың алдын алуға немесе шешуге бағытталған процедуралар кешенін жүзеге асыру.

## 2-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ

14. Кәсіпорын Уәкілетті органмен, мемлекеттік органдармен, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларымен және Қызметкерлерімен, серіктестермен, басқа Мүдделі тараптармен және жалпы Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, сондай-ақ осы Кодекстің талаптарын қабылдайды және сақтайды. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кездесетін күнделікті жағдайлар.

15. Кәсіпорынның қызметі қалыптасатын іргелі корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің әдептілігі, сенімділігі мен кәсібилігі, олардың жұмысының тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне, мүдделі тараптарға және басқаларға деген, мүдделі тараптарға және тұтастай алғанда Кәсіпорынға құрметі болып табылады.

16. Кәсіпорынның негізгі корпоративтік принциптері:

1) **Құзiреттiлiк және кәсiбилiк** – Кәсiпорын қызметкерлерiнiң тиiстi бiлiмi, жұмыс тәжiрибесi, саналы және жауапты шешiмдер қабылдау қабiлетi болуы керек. Кәсiпорын өз Қызметкерлерiнiң кәсiби бiлiм мен дағдылар деңгейiн арттыруға, кәсiби, шығармашылық қабiлеттерiн жүзеге асыруға, әлеуеттi және мансаптық өсу мүмкiндiктерiн дамытуға жағдай жасайды;

2) **Патриотизм** – мемлекет тарапынан Кәсiпорынға артылған жоғары сенiм және оның әлеуметтiк жауапкершiлiгi отансүйгiштiк сезiмiн тудырады және денсаулық сақтау жүйесiнiң дамуына жәрдемдесуге ұмтылады;

3) **Айқындық** – Кәсiпорын Кәсiпорын туралы, оның жетiстiктерi мен қызметi туралы ақпараттың барынша айқындығына, ашықтығына және сенiмдiлiгiне ұмтылады. Кәсiпорын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептiлiк пен бухгалтерлiк есеп сапасын арттыру негiзiнде Уәкiлеттi органды және серiктестердi iстiң жай-күйi туралы шынайы, уақтылы хабардар етуге, ақпараттың ашықтығы мен қолжетiмдiлiгiн арттыруға ұмтылады. Бұл ретте Кәсiпорын коммерциялық және қызметтiк құпияны құрайтын мәлiметтер мен мәлiметтердiң жарияланбауын қадағалайды;

4) **Жауапкершiлiк пен адалдық** – Кәсiпорын Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарымен, шарттық қатынастармен, iскерлiк практикамен және моральдық қағидалармен белгiленген өз мiндеттемелерiне жауапкершiлiкпен және адалдықпен қарайды. Кәсiпорын мемлекет алдындағы өзiнiң әлеуметтiк жауапкершiлiгiн бiледi;

5) **Адалдық пен әдептiлiк** - Кәсiпорын қызметiнiң және оның iскерлiк беделiнiң негiзi болып табылады. Кәсiпорын жеке мүдделер мен кәсiби қызмет арасындағы қайшылыққа жол бермейдi. Алдау, үнсiздiк және жалған мәлiмдемелер Лауазымды тұлғаның, Қызметкердiң, Кәсiпорынның мәртебесiне сәйкес келмейдi;

6) **Жеке тұлғаны құрметтеу** – лауазымына, жұмыс орнына, қызметтiк және еңбек мiндеттерiн орындауына қарамастан Лауазымды тұлғаны, Кәсiпорын қызметкерiн басшылыққа алуы тиiс басты қағида. Жеке тұлғаны құрметтеу принципiн өзара сақтау Қызметкерлерге қатысты Лауазымды тұлғалар үшiн де, Лауазымды тұлғаларға қатысты Қызметкерлер үшiн де бiрдей мiндеттi болып табылады.

### **3-БӨЛiМ. iСКЕРЛiК ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ**

#### **3.1. Кәсiпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерi**

1. Кәсiпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерi:

1) Қазақстан Республикасының мемлекеттiк рәмiздерiн және Кәсiпорынның корпоративтiк рәмiздерiн құрметтеуге;

2) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттiк тiлдi және басқа тiлдердi, барлық халықтардың дәстүрлерi мен әдет-ғұрыптарын құрметтеуге;

3) жоғары кәсiби жұмысқа бар күш-жiгерiн салуға, Кәсiпорын мүлкiне қамқорлық жасауға, оны ұтымды және тиiмдi пайдалануға;

4) еңбекке деген көзқарасымен және мiнез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды ортаның қалыптасуына ықпал ету;

5) әдептi және дұрыс болу;

6) енжарлық пен дәрекiлiкке төзбеу;

7) әрiптестерiне қолдау көрсету және көмек көрсету;

- 8) басқа адамдардың пікіріне мұқият болу;
  - 9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге, уәдені орындауға;
  - 10) қателіктеріңізді жасырмау/мойындамау;
  - 11) өздеріне (немесе олармен байланысты адамдарға) немесе басқаларға қатысты мүдделер қақтығысының туындауы мүмкін жағдайды болғызбау үшін өзін ұстауға;
  - 12) басқа Қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікір білдіруге жол бермеуге және басқа Қызметкерлердің әрекеттерінің дұрыстығына немесе дұрыс еместігіне жеке баға бермеуге;
  - 13) құпиялылық стандарттарын бұзбай және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне сенімді ақпаратты уақтылы беруге;
  - 14) Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының тікелей рұқсатынсыз немесе тікелей нұсқауларынсыз Кәсіпорын атынан қандай да бір тақырыпта көпшілік алдында сөйлеуге, мәлімдеме жасауға немесе сұхбат беруге жол бермеу;
  - 15) қоршаған ортаға құрмет пен қамқорлық көрсетуге;
  - 16) Кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға және келісілген жағдайда тиісті растау нысанын (осы Кодекске қосымша) толтыруға;
  - 17) қабылданған міндеттемелер бойынша жауап беруге;
  - 18) қызметтік міндеттерін атқару кезінде жеке қатынастарды немесе жеке пайданы емес, Кәсіпорынның мүдделерін басшылыққа алуға;
  - 19) іскерлік этика қағидаттары мен мінез-құлық ережелерін бұзу фактілері бойынша тергеу жүргізуге жәрдемдесуге;
  - 20) өз жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті жағдайда сақтауға.
18. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары міндетті:
- 1) Кодекстің негізгі құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, айқындық пен бейтараптық қағидаттары бойынша басқарушылық шешімдер қабылдауға;
  - 2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген, өздеріне жүктелген міндеттердің орындалуына жауапкершілікте болады;
  - 3) жеке үлгісімен Кодекс талаптарының сақталуын көрсетуге және олардың сақталуын ынталандыруға;
  - 4) қарамағындағылар арасында корпоративтік рухты қалыптастыруға, ұжымды Кәсіпорынның ортақ миссиясы, құндылықтары мен принциптері арқылы біріктірілген ұжымға біріктіруге уақыт бөлу;
  - 5) қызметкерлердің алдына нақты тапсырмаларды және қажет болған жағдайда барынша нақты нұсқаулармен сүйемелдеу;
  - 6) қызметкерлерге өз жұмысын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қолжетімділікті қамтамасыз етуге;
  - 7) қызметкерлерге кеңес беру және нұсқау беру;
  - 8) кез келген жағдайда Кәсіпорын Қызметкерінің мәртебесін төмендетпеу.
19. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінің функционалдық міндеттерін орындауы үшін мыналарды қабылдауға құқылы емес:
- 1) заңды және жеке тұлғалардан ақша, қызмет көрсету түріндегі және өзге де нысандардағы сыйақы;

2) жалпы қабылданған сыпайылық пен қонақжайлылық стандарттарына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шаралар кезіндегі нышандық ілтипат белгілерін қоспағанда, заңды және жұмыс істеуге тәуелді жеке тұлғалардың сыйлықтары немесе көрсетілетін қызметтері.

20. Кәсіпорын басшылығы Кәсіпорында агрессияны, кемсітуді, қорқытуды және қорқытуды болдырмайтын еңбек жағдайларын жасауға міндетті. 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 қарым-қатынастар Заңнаманың, Жарғының, Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес ашықтық, есеп берушілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделеді. Кәсіпорын уәкілетті органмен қарым-қатынаста белгіленген тәртіптерді қатаң сақтайды.

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

### **3.3. Іскерлік серіктестер**

23. Кәсіпорынның іскер серіктестермен өзара іс-қимылы заңдылық, адалдық және тиімділік қағидаттарында шарттардың талаптарына сәйкес қабылданған міндеттемелер бойынша өзара тиімділік, ашықтық және толық жауапкершілік қағидаттарында жүзеге асырылады.

24. Кәсіпорын шаруашылық серіктестермен жасалған шарттар талаптарын сақтайды және олардың алдындағы өз міндеттемелерін орындайды.

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

### **3.4. Кәсіпорынның қарым-қатынастары**

26. Кәсіпорын Заңнамаға, Жарғыға, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына, шарттарға, сондай-ақ Ұйымдардың Жарғыларына сәйкес Ұйымдармен қарым-қатынасты жүзеге асырады.

### **3.5. Қоғамдық**

27. Кәсіпорын қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін біледі.

28. Кәсіпорын өзін өзі қызмет ететін және құрмет, сенім, адалдық және әділдік принциптеріне негізделген берік қарым-қатынастар орнатуға ұмтылатын әлеуметтік ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады.

29. Кәсіпорын ұмтылады:

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

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

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

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

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

#### **4-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ**

34. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Кәсіпорынды және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке басын баю немесе басқа тұлғаларды баю мақсатында пайдаланбауы керек.

35. Мүдделер қақтығысының алдын алу Кәсіпорынның, оның Лауазымды тұлғаларының, Қызметкерлерінің және уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері мүдделер қақтығысынан бос, ашық, уақтылы және барабар шешімдер қабылдауға жауапты.

36. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің бағыныштылармен, серіктестермен, бәсекелестермен қарым-қатынасындағы іскерлік мінез-құлқы бір-біріне қарсы тұруды болдырмайды және мынаны болжайды:

- 1) бейтараптық пен ізгі ниет;
- 2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тарту;
- 3) Кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпиясына жататын мәліметтерді жария етпеуге;
- 4) өз сөзіне адалдық;
- 5) адамгершілік құндылықтарды сақтай отырып, мақсаттылық;
- 6) өзінің іскерлік беделін сақтау, тікелей немесе 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. Кәсіпорынның құпия ақпараты Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес құпияланған ақпарат болып танылады. Кәсіпорынның қызметкерлері құпия ақпараттың үшінші тұлғаларға және оған қол жеткізуге құқығы жоқ басқа Қызметкерлерге рұқсатсыз қол жеткізуді және жария етуді болдырмауға, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеу керек.

38. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне коммерциялық және қызметтік құпияны ашуға тыйым салынады, құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде осы ақпаратты беру талабы Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайларды қоспағанда.

39. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауға міндетті.

40. Сыбайлас жемқорлық және басқа да заңсыз әрекеттер

Кәсіпорын мүдделі тұлғалар тарапынан да, Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тарапынан да негізсіз артықшылықтар мен артықшылықтарды алу немесе сақтап қалу үшін сыбайлас жемқорлық пен басқа да заңсыз әрекеттердің алдын алуға бар күш-жігерін салады.

Сыбайлас жемқорлықпен күресудің тікелей міндеті Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына жүктеледі.

Кәсіпорынның қызметкерлері өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық істері туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

## **5-БӨЛІМ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ**

41. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын сақтай және түсініп, оның бұзылуына жол бермей, Кәсіпорынның корпоративтік мәдениетін дамытуға үлес қосуы тиіс.

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

### **5.1. Келіссөздердің сыртқы түрі және этикасы**

43. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қызметтік міндеттерін атқару кезінде киім, аяқ киім, шаш үлгісін тандауда іскерлік стиль нормаларын қатаң сақтауы қажет.

44. Ұйымдарда нысан бойынша арнайы талаптар болуы мүмкін.

45. Медициналық этика медицина қызметкерінен жеке бас гигиенасы ережелерін сақтауды ғана емес, әдепті де талап етеді. Киім таза ғана емес, жұмысқа да ыңғайлы болуы керек. Ол шамадан тыс жарықтығы немесе көзге көрінетін кесілген науқастарды тітіркендірмеуі керек. Парфюмерия немесе одеколон қалыпты мөлшерде және күшті иісі жоқтарды ғана қолдану керек. Косметиканы қолданудағы қарапайымдылық пен байсалдылық және әртүрлі зергерлік бұйымдарды тағу медицина қызметкерінің жұмысының табиғатына байланысты.

46. Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлердің басқа Қызметкерлермен және іскер серіктестермен, соның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу мүмкіндігі жалпы Кәсіпорын туралы жағымды әсер қалдыруға ықпал етеді. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері келіссөздер кезінде, соның ішінде телефон арқылы сөйлесу кезінде дұрыс және құрметпен сөйлеуі керек. Іскерлік келіссөздер сабырлы, сыпайы үнде жүргізілуі керек.

47. Ішкі немесе сыртқы қоңырауға жауап беру кезінде сіз өте сыпайы және мейірімді болуыңыз керек, нақты және толық ақпарат беруіңіз керек. Сондай-ақ, телефонмен сөйлескен кезде, басқа Қызметкерлердің бір бөлмеде болуы мүмкін екенін есте ұстаған жөн және сіз олардың жұмысына мұқият болуыңыз керек және олардың назарын қатты сөйлесумен бөлмеуіңіз керек. Жиналысқа қатысқан кезде ұялы телефондар өшірулі немесе дыбыссыз күйге орнатылуы керек.

### **5.2. Корпоративтік мерекелер**

48. Ұжымда мерекелік іс-шаралар өткізу корпоративтік мәдениетті қалыптастырудың маңызды элементтерінің бірі болып табылады.

49. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Олар сондай-ақ іс-шараларды өткізу бойынша ұсыныстар жасай алады, оның мақсаты Қызметкерлер арасында корпоративтік рухты арттыру.

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

51. Кәсіпорынның ішінде барлық Қызметкерлер мәжіліс залында немесе Кәсіпорын аумағындағы басқа жерде жиналады, Кәсіпорын басшылығының өкілдері құттықтаулар айтады, өз жұмысында ерекше көзге түскен Қызметкерлерді грамоталармен, сыйлықтармен және т.б. мадақтайды.

52. Кәсіпорын мерекесі кезінде ұжым қала сыртына, табиғатқа саяхат жасай алады, онда құрылымдық бөлімшелері музыкалық нөмірлерді, билерді және ойындарды дайындайды. Кейбір жағдайларда басшылықтың бастамасы бойынша Қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

### **5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау**

53. Кәсіпорын өз Қызметкерлерінің еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаны қорғау мен сақтауды қадағалайды, қызметтің осы саладағы Қазақстан Республикасының заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерді қатаң сақтауға міндетті.

54. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қоршаған ортаны қорғау мен сақтауды қамтамасыз етуге және оған әсер етуді барынша азайтуға міндетті, мысалы: энергияны үнемдеу, қағаз тасымалдағыштарды барынша азайту.

55. Кәсіпорын қоршаған ортаны қорғау принциптерін ұстанады және энергия үнемдейтін технологияларды, қалдықсыз өндірісті, қалдықтарды қайта өндеуді енгізеді. Осы мақсатта Кәсіпорын инвестициялық шешімдер қабылдау немесе жеткізушілермен келісімдер жасау кезінде осы факторларды ескеруі мүмкін.

### **5.4. Көпшілікпен қарым-қатынас**

56. Кәсіпорын халықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста жоғары этикалық нормалардың сақталуын қадағалайды. Кәсіпорын анық емес ақпаратты таратуға, Лауазымды тұлғалардың жария мәлімдемелерінде, өзінің ақпараттық және жарнамалық материалдарында немесе басқа да қоғаммен байланыс қызметінде фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді.

57. Кәсіпорынның алдында сөз сөйлеу, Кәсіпорында болып жатқан оқиғаларға түсініктеме беру немесе Кәсіпорын атынан бұқаралық ақпарат құралдарында, соның ішінде Интернетте кез келген мәлімдеме жасау құқығы тек Кәсіпорынның уәкілетті лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне ғана тиесілі.

58. Кәсіпорын атынан сөйлеген кезде Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлер жалпы қабылданған кәсіби мінез-құлық және іскерлік этика стандарттарын сақтауға,

тек сенімді ақпаратты таратуға және құпия ақпараттың ашылуына жол бермеуге міндетті.

59. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кәсіпорынның қызметі мен жалпы қызметі туралы өз пікірлерін ашық білдірмеуі керек, егер:

- 1) Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2) құпия ақпаратты ашса;
- 3) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларына қатысты әдепсіз мәлімдемелер болса.

## **6-БӨЛІМ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ**

60. Дәрігер науқастың құқығын құрметтеу керек. Кәсіби шешім қабылдау кезінде дәрігер пациент үшін жақсылық туралы ойлауға кірісуі керек.

61. Дәрігер науқасты өзіне жібергені үшін немесе науқасты белгілі бір медициналық мекемеге, белгілі бір маманға жібергені немесе белгілі бір емдеу түрін жазғаны үшін қандай да бір көзден төлем немесе басқа сыйақы алғаны үшін сыйақы алмауы керек.

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

63. Дәрігердің пациенттің денсаулық жағдайы туралы кәсіби пікірі тек медициналық куәландыру және (немесе) жүргізілген емдеу нәтижелеріне негізделуі керек.

64. Науқастарды диагностикалау және емдеу пациенттердің зақымданған органдары мен ағзалар жүйесінде мамандандырылған мамандардан тұратын мультидисциплинарлық топтың қатысуымен жүзеге асырылуы керек.

65. Науқастың денсаулығы мен өмірін сақтау үшін дәрігер өзінің кәсіби тәжірибесі мен әлеуетін пайдалануы керек. Қажетті тексеру немесе емдеу мүмкіншілік деңгейінен асып кетсе, ол неғұрлым құзыретті әріптестерге жүгінуі керек.

66. Дәрігер медициналық көмекке жүгіну фактісі, азаматтың денсаулығының жай-күйі, оның ауруының диагнозы туралы мәліметтердің және оны тексеру және (немесе) емдеу кезінде алынған медициналық құпияны құрайтын өзге де мәліметтердің құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

67. Науқастың денсаулық жағдайы туралы туыстарына хабарлауға тек емдеуші дәрігер ғана құқылы.

68. Жұмыс және жұмыстан тыс уақытта шұғыл медициналық көмек көрсету – әрбір дәрігердің міндеті.

69. Дәрігер науқасты негізсіз тәуекелге ұшыратпауы керек, сондай-ақ оның білімін адамгершілікке жатпайтын мақсаттарда пайдаланбауы керек.

70. Дәрігер мен науқастың арасында өзара сенім болмаған жағдайда, егер дәрігер біліктілігі жоқ болса немесе емдеуге қажетті мүмкіндіктері мен тәжірибесі болмаса, шұғыл көмек көрсету жағдайларын қоспағанда, дәрігер науқасты емдеуден бас тарта алады. науқастың жағдайын нашарлатпайтын шараларды қолдануға міндетті. Мұндай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маманды ұсынуы керек.

71. Дәрігер науқастың дәрігерді таңдау құқығын құрметтеуге және емдеу-алдын алу шараларын жүзеге асыру бойынша шешім қабылдауға қатысуға міндетті.

72. Емдеу-диагностикалық шараларды науқастың келісімінсіз жүргізуге науқастың өмірі мен денсаулығына қауіп төнген, физикалық немесе психикалық жай-күйіне байланысты жағдайды барабар бағалау мүмкін болмаған жағдайда ғана жол беріледі. Бұл жағдайдағы шешімді кеңес, ал кеңесті шақыру мүмкін болмаса, тікелей емдеуші дәрігер қабылдауы керек.

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

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

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

76. Баламалы емдеу әдістерін таңдаған кезде дәрігер дәлелді емдеуді таңдауы керек. Дәлелдік негізі бар екі балама емдеу әдісі болған кезде дәрігер әрбір емнің тиімділігі мен құнының теңгеріміне негізделген таңдау жасауы керек (cost-effectiveness analysis).

77. Егер пациент өз келісімін айта алмаса, оны пациенттің заңды өкілі немесе тұрақты қамқоршысы білдіруі керек.

78. Пациент өз денсаулығының жай-күйі туралы ақпарат алуға құқылы, бірақ ол одан бас тарта алады немесе денсаулық жағдайы туралы хабарлануы тиіс адамды көрсете алады. Денсаулыққа ауыр зиян келтіруі мүмкін деп санауға дәлелді себептер болған жағдайда пациенттен ақпарат жасырылуы мүмкін. Бірақ науқастың өтініші бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

79. Дәрігер науқастың өз ауруы (диагнозы) туралы басқа мамандардан алған баламалы кәсіби пікірге құқығын білуі және мойындауы тиіс.

80. Дәрігер науқастың басқа маманнан кеңес алу туралы шешім қабылдауына жол бермеуі керек.

81. Емдеу барысында қателік жіберген немесе күтпеген асқынулар дамыған кезде дәрігер бұл туралы пациентке, қажет болған жағдайда – басшылыққа, аға әріптеске хабарлауға және нұсқауларды күтпей-ақ салдарын түзетуге бағытталған әрекеттерді дереу бастауға міндетті.

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

83. Дәрігер дәрілік заттарды өндірушілер мен дистрибьюторлардан олар ұсынатын дәрілік заттарды жазып бергені үшін көтермелеуді қабылдамауы керек.

84. Дәрілік заттарды тағайындау кезінде дәрігер медициналық көрсеткіштерді қатаң басшылыққа алуы және тек пациенттің мүддесін көздеуге тиіс.

85. Дәрігер науқасқа жасына, материалдық 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 Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес ғана бере алады.

87. Кешенді профилактикалық, диагностикалық және ерекше емдік (мысалы, органдарды трансплантациялау) және басқа да шараларды қажет ететін науқастарды таңдау кезінде дәрігерлер қатаң медициналық көрсеткіштерге сүйеніп, алқалы шешім қабылдауы керек.

88. Емдеуші дәрігер науқасты емдеу процесіне жауапты.

89. Дәрігер-бөлім меңгерушілері, бөлім меңгерушілері және т.б. қарамағындағылардың кәсіби өсуіне қамқорлық жасауға міндетті.

### **6.1. Дәрігерлердің қарым-қатынасы**

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

91. Студенттер мен жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өзінің мінез-құлқымен, өз міндеттерін орындауға көзқарасымен осы Кодекстің нормаларын ұстанатындықтарын үлгі болуға және көрсетуге тиіс.

92. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы салауатты өмір салтын насихаттауға, жас мамандарға үлгі болуға, әлеуметтік және кәсіби этикалық нормаларды сақтауға тиіс.

93. Әріптестің атына айтылатын кәсіби ескертпелер дәлелді болуы, ренжітпейтін тәртіпте, мүмкіндігінше жеке әңгімеде айтылуы тиіс.

94. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне көпшілік алдында күмән келтіруге немесе оның беделін басқаша түрде түсіруге құқылы емес.

95. Дәрігерлер қиын клиникалық жағдайларда тәжірибесі аз әріптестеріне дұрыс түрде кеңес беріп, көмек көрсете алады.

96. Емдеу барысында емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсынымдарын қабылдауы немесе дәлелді медицина негізінде бас тарту туралы дәлелдер келтіре отырып, бас тартуы мүмкін.

### **6.2. Дәрігердің медбикелік персоналмен қарым-қатынасы**

97. Дәрігерлер мейірбикелік персоналды құрметтеуге, олардың науқастың денсаулық жағдайы мен тағайындалған еміне қатысты пікірін назардан тыс қалдырмауы керек. Белгіленген процедураларды орындау кезінде орта медициналық персонал қателіктер жіберсе, дәрігерлер пациенттердің қатысуымен емес, мейірімді және дұрыс нысанда ескертулер жасауы керек.

98. Мейірбике персоналы дәрігерден ауру тарихында, рецептті парағында және т.б. түсініксіз жазбалар бойынша түсініктеме алуға құқылы. және қажет болған жағдайда ақпараттағы сәйкессіздіктерді көрсетіңіз.

99. Мейірбике персоналы емделушінің құқықтарын, санитарлық ережелерді, қауіпсіздік шараларын, медициналық техника мен дәрілік заттарды қолдану жөніндегі нұсқаулықтарды білуге және сақтауға міндетті.

100. Мейірбике персоналы өздерінің діни және саяси уәждерін таңуға болмайды.

101. Мейірбике персоналы диагностика мен емдеудің барлық қиын жағдайларда дәрігердің кеңесіне жүгіне алады.

102. Мейірбике персоналы дәрігерлерді кемсітпеуге, «дәрігерлік қателіктер» немесе дұрыс емес тағайындалған ем туралы қауесет және өсек таратпауы керек.

103. Дәрігер мейірбике персоналына құрметті орнатуға және нығайтуға және оларға өз басымдылық позициясынан қарамауға тиіс.

104. Дәрігер мейірбике персоналының кәсіби білімі мен біліктілігін арттыруға көмектесе алады.

105. Орта медициналық персонал зиянды әдеттерден аулақ болуға және қызметтік міндеттерін алкогольдік, есірткілік, токсикалық масаң күйде орындауға жол бермеуі, жеке гигиена ережелерін сақтауы керек.

### **6.3. Мейірбике персоналының науқаспен қарым-қатынасы.**

106. Пациенттердің қатысуымен диагнозды талқылауға, емдеудің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ палатадағы көршілерінің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

107. Күрделі ауыртпалықсыз процедуралар алдында мейірбике персоналы қолжетімді түрде олардың маңыздылығын, олардың табысты емделу қажеттілігін түсіндіруі және психоэмоционалды күйзелісті жеңілдетуі керек.

108. Мейірбике персоналы медициналық процедураларды және өзінің функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылықты, байсалдылықты және әдептілікті сақтауға тиіс.

109. Ауыр науқастарды күтетін мейірбике персоналы рәсімдердің дұрыстығын түсіндіруі керек.

110. Мейірбике персоналы өз құзыреті шегінде ғана сөйлесуі керек (симптомдар, аурудың болжамы туралы айтуға құқығы жоқ).

111. Мейірбике персоналы медициналық тағайындауларды уақтылы және кәсіби түрде жүргізуі тиіс.

112. Науқас жағдайының кенеттен өзгеруі туралы медбике персоналы дереу дәрігерге хабарлауы керек.

113. Мейірбике персоналы емделуші болмаған кезде медициналық рецепттерді орындау процесінде күмән туындаған жағдайда барлық нюанстарды әдептілікпен анықтауы керек.

114. Тәжірибелі медбикелер тәжірибесі аз медбикелермен тәжірибе бөлісе алады.

115. Мейірбике персоналы пациенттерге олардың жасына және жынысына, аурудың сипатына, нәсілдік немесе ұлттық шығу тегіне, діни немесе саяси наным-сеніміне, әлеуметтік немесе қаржылық жағдайына немесе басқа да айырмашылықтарына қарамастан сауатты көмек көрсетуі тиіс.

116. Мейірбике персоналы емделушінің емдеуді жоспарлауға және жүзеге асыруға қатысу құқығын құрметтеуге тиіс.

117. Мейірбике персоналы емделушілерге менмендік, менсінбеушілік немесе ар-намысты қорлайтын қарым-қатынасты көрсетпеуі керек.

118. Мейірбике персоналының емделушіге өзінің моральдық, діни немесе саяси нанымдарын таңуға құқығы жоқ.

119. Бірнеше пациенттерге медициналық көмек көрсету тәртібін белгілеу кезінде орта медициналық персонал кез келген кемсітушілікті болдырмайтын медициналық өлшемдерді ғана басшылыққа алуы керек.

120. Мейірбике персоналы пациентке зиян келтіруді көздеген үшінші тұлғалардың әрекеттеріне бей-жай қарамауы керек.

121. Қауіпті болуы мүмкін медициналық араласуларды жүргізу кезінде орта медициналық персонал пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқынулардың қаупін азайту үшін қауіпсіздік шараларын қамтамасыз етуге міндетті.

122. Мейірбике персоналы емдеуші дәрігермен келісім бойынша ғана науқастың туыстарына денсаулық жағдайы туралы хабарлай алады.

123. Мейірбике персоналы пациенттің немесе оның заңды өкілінің (кәмелетке толмағанды және/немесе сот әрекетке қабілетсіз деп таныған азаматтарды емдеу кезінде) кез келген медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуге міндетті.

124. Орта медициналық персонал өзінің біліктілігі бойынша пациентке медициналық процедуранан бас тартудың салдарын түсіндіруі тиіс.

125. Мейірбике персоналы пациенттің денсаулық жағдайы, диагнозы, емі, ауруының болжамы туралы, сондай-ақ пациенттің жеке өмірі туралы сенім білдірілген немесе кәсіби міндеттерін орындау арқылы белгілі болған ақпаратты үшінші тұлғалардан құпия сақтауға міндетті.

126. Орта медициналық персонал пациенттер туралы құпия ақпаратты қандай нысанда сақталса да таратуға құқылы емес.

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

128. Мейірбике персоналы науқасқа емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесуі керек.

129. Мейірбике персоналы үнемі біліктілігін арттырып, ғылыми-зерттеу қызметіне қатысуы тиіс.

#### **6.4. Кіші медициналық қызметкерлер**

130. Бас мейірбике/бас мейірбике және үй шаруасындағы әйел кіші медициналық персоналдың жұмысына жетекшілік етеді және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуге міндетті.

131. Бас мейірбике/бас мейірбике және үй иесі кіші медициналық персоналдың жұмыс сапасына, науқастарды күту мәдениетіне, Кәсіпорындағы жайлылыққа, тазалыққа және тәртіпке жауапты.

132. Кіші медициналық персонал өздерінің функционалдық міндеттерін жоғары сапада орындауға, іскерлік бағыныстылық пен қызметтік тәртіп ережелерін сақтауға тиіс.

133. Мейірбике персоналы ұқыпты көрінуі және жеке гигиена ережелерін сақтауы керек.

134. Мейірбике персоналы Ұйым жағдайындағы мінез-құлық және басқалармен қарым-қатынас ережелеріне қатаң нұсқаудан өтуі тиіс.

135. Кіші медициналық персонал барлық қызмет мәселелерін Аға медбикемен/бас медбикемен және үй иесімен шешуі керек.

136. Кіші медициналық персонал науқастың көзінше әріптестерімен мәселені шешпеуі керек.

#### **6.5. Денсаулық сақтау мамандарының ашып көрсетуі**

137. Науқас туралы медициналық ақпарат ашылуы мүмкін?

1) пациенттің жазбаша келісімімен;

2) анықтау, тергеу, прокуратура және сот органдарының дәлелді сұрау салуы бойынша;

3) егер құпиялылық пациенттің және/немесе басқа адамдардың денсаулығы мен өміріне елеулі қауіп төндірсе (қауіпті жұқпалы аурулар);

4) егер емдеуге бұл ақпарат кәсіптік қажетті басқа мамандар тартылса.

138. Ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде пациенттерге қатысты медициналық ақпаратқа қол жеткізуге құқығы бар Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

139. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдардағы сөйлеген сөздері, баспасөздегі, радио мен теледидардағы ағарту іс-

шаралары этикалық жағынан мінсіз болуы, сондай-ақ объективті ғылыми және практикалық ақпаратпен шектелуі және жосықсыз бәсекелестік, жарнамалық және өзін-өзі көрсету элементтерін қамтымауы тиіс. жылжыту.

140. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және басқа да ұйымдардың өкілдерімен байланысқан кезде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал өз құзыреті шегінде:

- 1) белгілі бір ауру бойынша теориялық ақпарат беру;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік құқықтық актілердің ережелері және оларды тәжірибеде қолдану тәртібі туралы хабарлауға;
- 3) жоғары ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабарлауға;
- 4) басшының келісімімен бөлім, кәсіпорын бойынша қолда бар статистикалық ақпаратты беруге;
- 5) бөлімде, кәсіпорында қолданылатын өңдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;
- 6) санитарлық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпаратты беруге міндетті.

141. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және басқа да ұйымдардың өкілдеріне жүгінген кезде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал:

- 1) пациенттер, оның ішінде қайтыс болғандар туралы ақпаратты беруге;
- 2) белгілі бір азаматтың медициналық көмекке жүгінгені туралы, оның емделуі, шығарылуы, қайтыс болуы және т.б. туралы мәліметтерді растауға және теріске шығаруға;
- 3) пациентті (пациенттерді) сәйкестендіруге болатын фото және бейнематериалдарды ұсынуға міндетті.

#### **6.6. Іскерлік этика кодексін және Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарын бұзу туралы ақпаратты жинау және қарау тәртібі**

142. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің бекітілген іскерлік этиканы, құқықтық нормаларды және Кәсіпорынның ішкі құжаттарын бұзу фактілері анықталған жағдайда, Байқау кеңесінің хатшысы одан әрі қарауға және тиісті органға шешім қабылдау үшін материалдарды қалыптастырады. құзыретіне осындай өтініштерді мәні бойынша шешу кіретін Қоғамның органдары.

143. Мүдделі тұлғалар Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің заңсыз және әдепсіз әрекеттері туралы өзінің тікелей басшысына немесе Бақылау кеңесінің хатшысына хабарлауға құқылы.

144. Қадағалау кеңесінің хатшысы өтінішті қарауға қабылдай отырып:

- 1) өтініш берушінің өз құқықтарын қорғау және/немесе іскерлік әдеп нормаларының бұзылуын жою үшін пайдалануға құқығы бар әдістер мен құралдарды және іскерлік этиканы бұза отырып қабылданған шешімдерді және/немесе әрекеттерді (әрекетсіздікті) түсіндіруге;
- 2) өтінішті Кәсіпорынның құзыретіне осындай өтініштерді мәні бойынша шешу кіретін тиісті органдарға беруге міндетті.

145. Қарау нәтижелерін және қабылданған шешімдерді Байқау кеңесінің хатшысы өтініш берген тұлғаға Байқау кеңесі немесе Кәсіпорын басшысы шешім қабылдаған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде хабарлайды.

146. Лауазымды тұлғалар мен Байқау кеңесінің хатшысы Кодекстің, құқықтық нормалардың және ішкі құжаттардың ережелерін бұзу туралы ақпаратты қараудың құпиялылығына кепілдік береді. Өтініш берушінің құқықтары бұзылмауы керек.

147. Байқау кеңесі хатшысының өкілеттіктеріне қызметтік тексеру жүргізу кірмейді.

### **6.7. Бақылау шаралары**

148. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кодекстің талаптарын мүлтіксіз сақтауға және Кодекс талаптарының кез келген бұзушылықтары туралы жазбаша хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына әкелетін кез келген жағдай заңнама нормалары мен Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес қарастырылуы тиіс.

149. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік этиканың негізгі құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, іскерлік шешімдерді қабылдайды және оларға жүктелген міндеттердің орындалуына толық жауапкершілікте болады.

150. Кәсіпорынның Байқау кеңесінің хатшысы өз құзыретіне сәйкес кәсіпорынның тиісті құрылымдық бөлімшелерімен/органдарымен консультациялар алу арқылы Кодекс талаптарының бұзылуына байланысты мәселелерге ден қоюға, оларды қажетті ақпаратпен қамтамасыз етуге міндетті. Кеңес беру жөніндегі іс-шаралар 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, сондай-ақ Кодекс талаптарын бұзуға, сыбайлас жемқорлыққа және өзге де құқыққа қарсы әрекеттерге қатысты сұрақтар бойынша Басқарманың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Қоғам, сондай-ақ іскерлік серіктестер және мүдделі тұлғалар Байқау кеңесінің хатшысына хабарласуға құқылы.

153. Қызметкер мүдделер қақтығысына, заңнаманы және ішкі құжаттарды бұзуға байланысты барлық оқиғалар мен себептерді нақты сипаттауға міндетті. Бұл тұрғыда есеп беретін Жұмысшы өзара сенімді бұзушы ретінде қарастырылмауы керек. Бұл Қызметкердің Кәсіпорынға деген адалдығының көрінісі және Кәсіпорындағы ынтымаққа нұқсан келтірмейді. Қызметкер шынайы және нақты ақпаратты хабарлауға міндетті және күдікті фактілерді немесе мән-жайларды, сондай-ақ кез келген заңсыз әрекеттердің белгілерін жасырмауы керек.

## **8-тарау. ҚОРЫТЫНДЫ**

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

155. Кәсіпорынның Бақылау кеңесі осы Кодекстің талаптарын жаңарту және жетілдіру мақсатында қарайды және жетілдіреді, олардың іс жүзінде қаншалықты іске асырылуын талдайды, қажет болған жағдайда оған ұсыныстар мен ұсыныстарды ескере отырып өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізеді.

### Растау формасы

*Іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика принциптері мен мінез-құлық ережелерін мұқият оқып шыққаныңызды, түсінгеніңізді және адалдықпен орындауға келіскеніңізді растау үшін осы пішінді пайдаланыңыз.*

*Толтырылған және қол қойылған растау бланкі Кәсіпорындағы еңбек және/немесе қызметтік міндеттерін орындау кезеңіндегі Кәсіпорында еңбек міндеттерін орындау басталған кезден бастап Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің жеке ісінде сақталады.*

### Растау

*(Осы нысанды тиісті ұяшықтарды белгілеу арқылы толтырып, қол қойып, кадр жұмысына жауапты құрылымдық бөлімшеге жіберуіңізді сұраймыз).*

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Кәсіпорынның іскерлік мінез-құлық және этика кодексін оқып, түсінгенімді растаймын                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2. | Кәсіпорынның Іскерлік этика және мінез-құлық корпоративтік кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаттарын және мінез-құлық ережелерін адал сақтауға міндеттенемін.                                                                                                                                                      |
| 3. | Мен жылына кемінде бір рет Кәсіпорында еңбек және/немесе қызметтік міндеттерін орындау мерзімі ішінде Корпорацияда белгіленген іскерлік этика қағидаттарын және мінез-құлық ережелерін зерделегенімді, түсінгенімді және сақтауға міндеттенгенімді растауға келісемін. Кәсіпорынның іскерлік этика және мінез-құлық кодексі |

Т.А.Ө. \_\_\_\_\_

қолы \_\_\_\_\_

мерзімі \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ ж.