

**БЕКІТЕМІН**  
**Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің**  
**«№1 көпбейінді қалалық балалар**  
**ауруханасы» ШЖҚ МКК**  
**Бақылау кеңесінің төрағасы**  
**\_\_\_\_\_ Н. Петухова**  
**2020 жылғы «\_\_» \_\_\_\_\_**

**Нұр-Сұлтан қаласы әкімдігінің «№1 көпбейінді қалалық балалар**  
**ауруханасы» ШЖҚ МКК**  
**ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

**Нұр-Сұлтан қаласы, 20\_\_ ж.**

## **МАЗМҰНЫ**

**1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР**

**2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН  
ПРИНЦИПТЕРІ**

**3-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ**

**4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ**

**5-ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ**

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

**7-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ**

**ҚОСЫМША**

## **1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР**

1. Осы «№ 1 көпбейінді қалалық балалар ауруханасы» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының (бұдан әрі - Кәсіпорын) Іскерлік әдеп кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген және ережелер мен принциптердің жиынтығы болып табылады.

2. Кодекс Кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимылының этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай-ақ этикалық нормалардың Кәсіпорынның және оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету механизмін 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 этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау.

6. Этикалық нормаларды тиісті деңгейде ұстап тұру үшін жұмысшылар 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, ережелер мен принциптерді 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) корпоративтік Кәсіпорын механизмдерінің тиімділігін арттыруға және оның табысты мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимылын басқаруға жәрдемдесу;

5) іскерлік мінез-құлықтың озық практикасын қолдану арқылы мемлекет пен іскерлік қоғамдастық тарапынан Кәсіпорынға деген сенімді арттыру және сақтау.

8. Кодекс Кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің іскерлік этика мен іскерлік мінез-құлық нормалар мен принциптерін сақтау бөлігіндегі қызметін көрсетеді.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен принциптердің тізбесі толық болып табылмайды және белгілі бір алғышарттар немесе мән-жайлар туындаған жағдайда Кәсіпорынның Бақылау 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 Кодекске қайшы келеді және қолайсыз мінез-құлықты құрайды. Егер қандай да бір лауазымды тұлға немесе қызметкер қысым көрсететіні немесе серіктеске немесе басқа қызметкерге тәуелділікпен қарайтыны анықталса, онда оған қатысты кәсіпорындар тәртіптік ықпал ету шаралары қабылданатын болады.

11. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен олардың жұмысында бағалайды:

- 1) Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлану;
- 2) кәсіпқойлық және өзінің кәсіби деңгейін көтеруге ұмтылу;
- 3) лауазымдық міндеттерін орындау 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 болып табылады.

13. Кодексте мынадай ұғымдар мен терминдер пайдаланылады: жалғыз қатысушы тиісті саланың уәкілетті органы - Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі:

**Іскерлік этика** - бұл Кәсіпорын, оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық принциптері мен нормаларының жиынтығы;

**Лауазымды тұлға** - Бақылау кеңесінің мүшесі және/немесе Кәсіпорын басшылығы;

**Мүдделі тұлға** - бұл Кәсіпорын келісімшарттық қатынастарға түскен немесе оған ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге қатысатын адамдар.

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

**Мүдделер қақтығысы** - Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделері оның ШЖҚ РМК-ға қатысты міндеттері қақтығысатын және Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделері оның өзінің лауазымдық міндеттерін бейтарап атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

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

**Корпоративтік жанжал** - ұйымның 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 мүдделеріне жауап беретін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

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

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

## **2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ**

14. Кәсіпорын стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайларда да осы Кодекстің жалғыз қатысушымен, мемлекеттік органдармен, Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, серіктестермен, басқа да мүдделі тұлғалармен және тұтастай Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынас талаптарын қабылдайды және ұстанады.

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

16. Кәсіпорынның негізгі корпоративтік принциптері:

1) **Құзыреттілік пен кәсібилік** - Кәсіпорын қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілеті болуы 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** - Кәсіпорынға мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімін және денсаулық сақтау жүйесін дамытуға ықпал етуге ұмтылысты туғызады;

3) **Ашықтық** - Кәсіпорын туралы ақпараттың барынша мөлдірлігіне, ашықтығы мен сенімділігіне, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелеріне ұмтылады. Кәсіпорын серіктестерді істердің жай-күйі туралы 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 жарияланбауын қадағалайды;

4) **Жауапкершілік пен адалдық** - Кәсіпорын өзіне алған міндеттемелерге, Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, шарттық қатынастарға, іскерлік айналым әдет-ғұрыптарына және моральдық-этикалық принциптерге жауапкершілікпен және адалдықпен қарайды. Кәсіпорын мемлекет алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

5) **Адалдық пен әдептілік** – Кәсіпорын қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі болып табылады. Кәсіпорын жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы қақтығыстарға жол бермейді. Алдау, үнсіздік және жалған мәлімдемелер Қызметкердің, Кәсіпорынның лауазымды тұлғасының мәртебесіне сәйкес келмейді;

### **3-ТАРАУ. 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, ұтымды және оны тиімді пайдалану;

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 ету. Уәделерді орындау;

10) қателіктеріңізді жасырмау/ мойындамау;

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 мәлімдемелерге жол бермеуге және басқа қызметкерлердің іс-әрекеттерінің дұрыстығына немесе дұрыс еместігіне жеке баға бермеуге;

13) құпиялылық нормаларын бұзбай және Кәсіпорынның 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, ойын білдіруге немесе сұхбаттасуға жол бермеуге;

15) қоршаған ортаға құрмет көрсету және оған ұқыпты қарау;

16) Кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға және келіскен жағдайда тиісті растау нысанын (осы Кодекске қосымша) толтыруға 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 принциптері мен мінез-құлық принциптерін бұзу мәселелері бойынша тергеп-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) негізгі құндылықтар мен принциптерді ескере отырып, ашықтық және бейтараптық принциптерінде 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 принциптерімен біріктірілген командаға біріктіруге уақыт бөлу;

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 үрейлендіруді 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 принциптеріне негізделген. Кәсіпорын уәкілетті органмен қарым-қатынаста белгіленген рәсімдерді нақты сақтайды.

22. Уәкілетті орган Кәсіпорын 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 өзара қарым-қатынасы**

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

27. Кәсіпорын өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

28. Кәсіпорын өзін-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 етуге;  
2) 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) ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқалармен) сындарлы қатынастар орнатуға және қоғамдық қатынастарды жетілдіруге, қоршаған ортаны жақсартуға және мақсаттар үшін өмір қауіпсіздігін қамтамасыз етуге.

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. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ**

34. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кәсіпорынды және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке байыту немесе басқа адамдарды байыту мақсатында пайдаланбау.

35. Мүдделер қақтығысын болдырмау Кәсіпорынның, оның лауазымды адамдарының, қызметкерлерінің және уәкілетті органның 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) адамгершілік 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 осыған жатқызылған ақпарат құпия кәсіпорын 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. Кәсіпорын қызметкерлерінің лауазымды адамдарына, 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 сақтай отырып және оның бұзылуына жол бермей, Кәсіпорынның корпоративтік мәдениетін дамытуға үлес қосуы тиіс.

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

#### **5.1. Сыртқы түр мен келіссөздердің этикасы**

43. Лауазымды тұлғалар мен Кәсіпорын 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 медициналық қызметкерден жеке гигиена ережелерін сақтау ғана емес, сонымен бірге әдептілікті де талап етеді. Киім тек таза ғана емес, сонымен бірге жұмыс істеуге ыңғайлы болуы керек. Ол науқастарды шамадан тыс ашық түстерімен немесе ерекше үлгісімен мазаламауы тиіс. Хош иістерді немесе одеколонды мөлшермен және өткір иісі жоқ түрлерін қолдану қажет. Косметиканы пайдалануда және әртүрлі әшекейлер тағуда қарапайымдылық пен ұстамдылық сақтау - медициналық қызметкердің кәсіби қызметінің табиғатынан туындайтын талап.

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.

## **5.2. Корпоративтік мерекелер**

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 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. Кәсіпорын ішінде барлық қызметкерлер конференц-залда немесе аумақтың басқа жерінде жиналады, Кәсіпорын аумағында 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.

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

53. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаны қорғау мен сақтауды, 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 принциптерін 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.

## **5.4. Қоғаммен байланыс**

56. Кәсіпорын жұртшылық пен бұқаралық ақпарат құралдарына қатысты 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 қызметі мәселелері бойынша өз пікірін көпшілік алдында білдірмеуі керек, егер ол:

- 1) Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2) құпия ақпаратты ашатын болса;
- 3) Кәсіпорынның лауазымды тұлғаларының атына әдепсіз сөздер айтса.

## **6-ТАРАУ. ҰЙЫМНЫҢ 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 науқасты 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 пациенттер 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 әріптестеріне жүгінуі керек.

66. Дәрігер медициналық көмекке жүгінгені, азаматтың денсаулығының жағдайы, оның ауруының диагнозы және тексеру мен (немесе) емдеу барысында алынған өзге де мәліметтердің құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті. Бұл мәліметтер медициналық құпияны құрайды.

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

68. Жұмыс және жұмыс уақытынан тыс уақытта ургентті 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 пациенттің 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 пациенттің дәрігерді таңдау құқығын және емдеу-алдын алу шараларын жүргізу туралы шешім қабылдауға қатысуын құрметтеуі керек.

72. Пациенттің келісімінсіз емдеу-диагностикалық іс-шараларды жүргізуге тек науқастың өміріне немесе денсаулығына қауіп төнген, сондай-ақ оның физикалық немесе психикалық жағдайына байланысты жағдайды дұрыс бағалай алмайтын кезде ғана рұқсат етіледі. Мұндай жағдайда шешімді консилиум қабылдауы тиіс, ал консилиумды жинау мүмкін болмаған жағдайда — шешімді тікелей емдеуші дәрігер қабылдайды.

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.

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 жағдайда дәрігер тиімділік пен шығын балансы, әрбір емдеу әдісі (cost-effectiveness analysis) негізінде таңдау жасауы тиіс.

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 ауруы (диагнозы) туралы балама кәсіби пікір алу құқығын білуі және мойындауы керек. басқа мамандардан алынған.

80. Дәрігер науқастың басқа маманның кеңесін алу шешіміне кедергі келтіруі керек.

81. Егер қате пайда болса немесе емдеу процесінде күтпеген асқынулар дамыса, дәрігер науқасқа бұл туралы хабарлауға, қажет болған жағдайда басшылыққа аға әріптес және бұл туралы нұсқауларды күтпей, салдарды түзетуге бағытталған әрекеттерге дереу кірісуге міндетті.

82. Дәрігер жеке баюы 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 пациентке медициналық көмекті оның жасы, материалдық жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, діни сенімі, әлеуметтік шығу тегі, азаматтығы және өзге де медициналық емес факторлар мен саяси көзқарасына қарамастан көрсетуге міндетті.

86. Дәрігер дәрігерлік анықтамаларды Қазақстан Республикасының заңнамасына, 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, бөлімше басшылары және т.б. өз қарамағындағылардың кәсіби біліктілігін арттыруға қамқорлық жасауға міндетті.

## **6.2. Дәрігерлердің өзара 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 өзінің 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. Әріптесіне қатысты кәсіби ескертулер дәлелді болуы, қорлайтын сипатта жасалмауы және мүмкіндігінше жеке әңгіме барысында айтылуы тиіс.

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 әріптестеріне дұрыс формада кеңес беріп, көмек көрсете алады.

96. Емдеу процесінде емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсынымдарын қабылдай алады немесе олардан дәлелді медицина принциптеріне сүйене отырып, бас тарту себептері мен дәлелдерін келтіре отырып, бас тарта алады.

### **6.3. Дәрігердің орта медициналық қызметкерлермен 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. түсініксіз жазбалар бойынша түсініктеме алуға және қажет болған жағдайда ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

99. Орта медициналық персонал пациенттің құқықтарын, санитарлық ережелерді, қауіпсіздік техникасын, медициналық техника мен дәрілік препараттарды қолдану жөніндегі нұсқаулықтарды білуі және сақтауы тиіс.

100. Орта медициналық персонал өз діни немесе саяси көзқарастарын басқа адамдарға күштеп таңуға тиіс емес.

101. Орта медициналық персонал диагностика және емдеу кезіндегі барлық күрделі жағдайларда дәрігерден кеңес сұрай алады.

102. Орта медициналық персонал дәрігерлер туралы менсінбей сөйлеуге, «дәрігерлік қателіктер» немесе дұрыс тағайындалмаған ем туралы қауесет пен өсек таратуға тиіс емес.

103. Дәрігер орта медициналық персоналға құрметпен қарауды жолға қоюға және нығайтуға міндетті әрі оларға үстемдік көзқараспен қарауға болмайды.

104. Дәрігер орта медициналық персонал қызметкерлерінің кәсіби білімдері мен дағдыларын арттыруға жәрдемдесе алады.

105. Орташа медициналық персонал жаман әдеттерден аулақ болуға және алкогольдік, есірткілік, уытты мас күйінде міндеттерін орындауға жол беруге, 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 палатадағы көршілердің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

107. Ауыртатын ауыр процедуралардан бұрын орташа медициналық қызметкерлер олардың мағынасын, сәтті емделу қажеттілігін қолжетімді түрде түсіндіріп, психоэмоционалды шиеленісті жеңілдетуі керек.

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

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

110. Орташа 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 жасау менсінбеуі керек.

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

119. Бірнеше пациентке медициналық көмек көрсету кезектілігін анықтау барысында орта буын медицина қызметкерлері қандай да бір кемсітушілікті болдырмай, тек медициналық критерийлерді басшылыққа алуға тиіс.

120. Орта медициналық персонал 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 персонал пациенттің туыстарына денсаулық жағдайы туралы емдеуші дәрігердің келісімімен ғана хабарлай алады.

123. Орташа 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, ем алуы, оның ауруының болжамы, сондай-ақ пациенттің жеке өмірі туралы ақпаратты үшінші тұлғалардан құпия сақтауға тиіс.

126. Орта медициналық персоналдың клиенттер туралы құпия ақпаратты, ол қандай түрде сақталса да таратуға құқығы жоқ.

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

128. Орта медициналық персонал пациентке емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесуі керек.

129. Орта медициналық персонал өзінің біліктілігін үнемі арттырып, ғылыми қызметке қатысуы тиіс.

### **6.5. Кіші медициналық персонал**

130. Аға мейірбике/Бас мейірбике кіші медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі керек.

131. Аға мейірбике/Бас мейірбике 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 бағынысты және қызметтік тәртіп ережелерін сақтауы тиіс.

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

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

135. Кіші медициналық персонал барлық қызметтік мәселелерді аға мейірбикемен/бас мейірбикемен шешуі керек.

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

### **6.6. Медицина қызметкерлерінің ақпаратты ашуы**

137. Науқас туралы медициналық ақпарат ашылуы мүмкін:

1) пациенттің жазбаша келісімі бойынша;

2) анықтау, тергеу, прокуратура және сот органдарының негізделген 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 элементтерін қамтымауға тиіс.

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

- 1) қандай да бір ауру бойынша теориялық ақпарат беруге;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері және оларды практикада қолдану тәртібі туралы хабардар етуге;
- 3) жоғары тұрған ұйымдарды, медициналық мекемелерді, емдеу технологияларын хабардар етуге;
- 4) бөлім, мекеме бойынша қолда бар статистикалық ақпаратты басшының келісімімен беруге;
- 5) бөлімшеде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;
- 6) санитариялық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге.

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 беруге;
- 2) нақты азаматтың медициналық көмекке жүгінгені, оның емделуі, ауруханадан шығарылуы, қайтыс болуы және т.б. туралы ақпараттың расталуын немесе теріске шығарылуына;
- 3) пациентті (пациенттерді) тануға болатын фото-бейнематериалдар ұсынуға.

## **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 осындай өтініштерді шешу құзыретіне жататын кәсіпорынның

тиісті органдарына қарауға және шешім қабылдауға одан әрі жіберу үшін материалдарды мәні бойынша қалыптастырады.

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

144. Бақылау кеңесінің хатшысы өтінішті қарауға қабылдап:

1) өтініш иесі 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 шешу құзыретіне жататын Кәсіпорынның тиісті органдарына өтінішті мәні бойынша беруге міндетті.

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

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

147. Байқау кеңесі хатшысының өкілеттігіне қызметтік тергеу жүргізу шықпайды.

### **7.3. 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 кәсіпорынның 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 Бақылау кеңесінің хатшысы өз құзыретіне сәйкес Кодекс талаптарын бұзумен байланысты проблемаларға Кәсіпорынның тиісті құрылымдық бөлімшелерімен/органдарымен оларға қажетті мәліметтерді бере отырып, консультациялар жүргізу арқылы ден қоюға міндетті. Консультациялар 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 Бақылау 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 белгілерін 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 Бақылау кеңесі жетілдіру және өзектендіру 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.

---

Іскерлік этика кодексiне  
қосымша

**Нысан-растау**

Осы нысанды мұқият зерделегенiңiздi, түсiнгенiңiздi және Іскерлік этика кодексiнде белгiленген iскерлік этика принциптерi мен мiнез-құлық ережелерiн адал орындауға мiндеттенгенiңiздi растау үшiн пайдаланыңыз.

Толтырылған және қол қойылған нысан - Кәсiпорындағы еңбек және/немесе лауазымдық мiндеттерiн орындау басталған сәттен бастап кәсiпорындағы еңбек мiндеттерiн орындау мерзiмi iшiнде растау Кәсiпорынның әрбiр қызметкерiнiң жеке iсiнде сақталады.

**Растау**

*(Туiстi ұяшықтарды белгiлеу арқылы осы нысанды толтырыңыз, кадр жұмысына жетекшiлiк ететiн құрылымдық бөлiмшеге қол қойыңыз және жiберiңiз).*

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Мен Кәсiпорынның Іскерлік этика кодексiн зерделеп, түсiнгенiмдi растаймын.                                                                                                                                                                                                                      |
| 2 | Мен Кәсiпорынның Іскерлік этика кодексiнде белгiленген iскерлік этика принциптерi мен мiнез-құлық ережелерiн адал орындауға мiндеттенемiн.                                                                                                                                                      |
| 3 | Мен кәсiпорындағы еңбек және/немесе лауазымдық мiндеттердi орындау мерзiмiнде кем дегенде жылына бiр рет Кәсiпорынның Іскерлік этика кодексiнде белгiленген iскерлік этика принциптерi мен мiнез-құлық ережелерiн үйренгенiмдi, түсiнгенiмдi және ұстануға мiндеттенетiнiмдi растауға келiсемiн |

Т.А.Ә. \_\_\_\_\_

Қолы \_\_\_\_\_

Күні 20\_\_ ж. «\_\_» \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_