

Астана қаласы әкімдігінің  
«№4 қалалық емхана» ШЖҚ МКК  
Бақылау кеңесінің шешімімен  
**«БЕКІТІЛГЕН»**

**Астана қаласы әкімдігінің  
«№4 қалалық емхана» ШЖҚ МКК  
ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ**

**Астана қ.**

**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. ҰЙЫМДАРДЫҢ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

7 ТАРАУ БАҚЫЛАУ ШАРАЛАРЫ

8 ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

ҚОСЫМША

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

1. Осы Астана қаласы әкімдігінің «№ 4 қалалық емхана» шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының Іскерлік әдеп кодексі (бұдан әрі-Кодекс) (бұдан әрі - емхана) Қазақстан Республикасының заңнамасына, емхананың жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және қағидалар мен қағидаттардың жиынтығын білдіреді.

2. Кодекс емхананың барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимылының этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай-ақ этикалық нормалардың емхана мен оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету тетіктерін регламенттейтін құжат болып табылады.

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

4. Кәсіпорынның атқарушы органы ашықтық пен жауапкершілік жағдайларын жасауға жауапты болады, онда емхана қызметкерлері заңсыз әрекеттерді жасаудан бас тартады және белсенді әрекет етеді.

5. Емхананың әрбір қызметкерінің бірінші міндеті емханада белгіленген этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау болып табылады.

6. Этикалық нормаларды тиісті деңгейде ұстап тұру үшін қызметкерлер емханада оларды сақтау және өздері үшін ең жоғары стандарттарды белгілеу жауапкершілігін өз мойнына алады.

7. Кодекстің мақсаты:

1) стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да емхананың барлық лауазымды адамдары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттар мен қағидаларды бекіту;

2) Ұжымда сенім, өзара құрмет және әдептілік ахуалын сақтау үшін мінез-құлықтың жоғары этикалық стандарттарына негізделген емханада бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) атқаратын лауазымына қарамастан барлық қызметкерлердің кодекс нормаларын біркелкі түсінуі және орындауы;

4) емхананы корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және оның мүдделі тұлғалармен табысты өзара іс-қимылына жәрдемдесу;

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

8. Кодекс емхананың өзге де ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және іскерлік этика мен іскерлік мінез-құлық нормалары мен қағидаттарын сақтау бөлігінде емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің қызметін көрсетеді.

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

10. Емхананың барлық лауазымды тұлғалары, қызметкерлері мен серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімдеріне, жынысына, ұлттық және мәдени байланысына 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 адам немесе қызметкер серіктеске немесе басқа қызметкерге қысым көрсететіні немесе оған бейімділікпен қарайтыны анықталса, онда оған қатысты емхана тәртіптік ықпал ету шараларын қабылдайды.

11. Емхана өз қызметкерлері мен олардың жұмысын бағалайды:

- 1) емхананың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлану;
- 2) кәсіпқойлық және өзінің кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылу;
- 3) лауазымдық міндеттерін атқару кезіндегі бастамашылық және БЕЛСЕНДІЛІК;
- 4) тәртіптілік және жауапкершілік;
- 5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдау;
- 6) емхананың жас мамандарына көмек көрсету.

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

13. Кодексте келесі ұғымдар мен терминдер қолданылады:

**Жалғыз қатысушы** – тиісті саланың уәкілетті органы-Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі;

**Іскерлік этика** – емхана, оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық қағидаттары мен нормаларының жиынтығы;

**Лауазымды адам** – Бақылау кеңесінің мүшесі және / немесе емхана басшылығы;

**Мүдделі тұлға** – бұл емхана шарттық қатынастарға түскен немесе оған кіруге ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ емханаға байланысты мәмілелерге қатысы бар адамдар.

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

**Мүдделер қақтығысы** – емхана қызметкерінің жеке мүдделері, оның емханаға қатысты міндеттері қақтығысатын және емхана қызметкерінің жеке қызығушылығы оның лауазымдық міндеттерін бейтарап атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

**Корпоративтік мәдениет** – емханаға тән құндылықтар мен қағидаттар, іскерлік қатынастардың этикалық нормалары, мінез-құлық нормалары;

**Корпоративтік жанжал** – жалғыз қатысушы мен ұйым емханасының органдары арасында туындаған келіспеушілік немесе дау не мынадай салдардың біріне әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін емхана органдары арасындағы келіспеушілік немесе дау:

- қолданыстағы заңнама нормаларын, емхананың жарғысын немесе ішкі құжаттарын, жалғыз қатысушының құқықтарын бұзу;

- емханаға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдердің мәні бойынша талап-арыздар.

**Әлеуметтік жауапкершілік** – емхананың, мемлекет пен қоғамның өзара мүдделеріне жауап беретін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

**Қызметкер** – емханамен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

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

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

14. Емхана стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайларда да осы Кодекстің талаптарын жалғыз қатысушымен, мемлекеттік органдармен, емхананың лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, әріптестерімен, басқа да мүдделі тұлғалармен және тұтастай алғанда емханамен өзара қарым-қатынаста қабылдайды және ұстанады.

15. Негізінде емхананың қызметі қалыптастырылатын негізгі корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің әдептілігі, сенімділігі және кәсібилігі, олардың еңбек тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай алғанда емханаға құрмет болып табылады.

16. Емхананың негізгі корпоративтік принциптері:

1) **құзыреттілік пен кәсібилік** – емхана қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілеті болуға тиіс. Емхана 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** – мемлекет тарапынан емханаға жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімін және денсаулық сақтау жүйесін дамытуға ықпал етуге ұмтылысты туғызады;

3) **ашықтық** – емхана туралы ақпараттың барынша ашықтығына, ашықтығы мен сенімділігіне, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелеріне ұмтылады. Емхана Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде істердің жай-күйі туралы жалғыз қатысушы мен әріптестерді адал, уақтылы хабардар етуге, ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Сонымен қатар, емхана коммерциялық және қызметтік құпияларды құрайтын ақпарат пен мәліметтердің жария етілмеуін қадағалайды;

4) **жауапкершілік пен адалдық** – емхана Қазақстан Республикасы заңнамасының, шарттық қатынастардың талаптарында, іскерлік айналым әдет-ғұрыптарында және моральдық-адамгершілік қағидаттарында белгіленген алынған міндеттемелерге жауапкершілікпен және адал ниетпен қарайды. Емхана мемлекет алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді;

5) **адалдық пен әдептілік** – емхана қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Емхана жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы

жанжалға жол бермейді. Алдау, үнсіздік және жалған мәлімдемелер лауазымды тұлғаның, қызметкердің, емхананың мәртебесіне сәйкес келмейді;

б) **жеке тұлғаны құрметтеу** – лауазымды адам, емхана қызметкері, оның лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан басшылыққа алынуы тиіс негізгі қағидат. Жеке тұлғаны құрметтеу қағидатын өзара сақтау қызметкерлерге қатысты лауазымды тұлғалар үшін де, лауазымды тұлғаларға қатысты қызметкерлер үшін де тең дәрежеде міндетті болып табылады.

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

#### **Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері**

17. Емхананың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

- 1) Қазақстан Республикасының Мемлекеттік рәміздеріне және емхананың 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, емхананың мүлкіне ұқыпты қарауға, оны ұтымды және тиімді пайдалануға;
- 4) өзінің жұмысқа деген көзқарасы мен мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал етуге;
- 5) сыпайы және дұрыс болу;
- 6) немқұрайлылық пен дөрекілікке төзбеушілік;
- 7) әріптестеріне қолдау және көмек көрсету;
- 8) біреудің пікіріне мұқият болу;
- 9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге міндетті. Уәделерді орындау;
- 10) қателіктеріңізді жасырмаңыз/ мойындамаңыз;
- 11) өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға) қатысты да, басқалардың қарым-қатынасында да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстау;
- 12) басқа қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікір білдіруге жол бермеуге және басқа қызметкерлердің іс-әрекеттерінің дұрыстығына немесе дұрыс оңенкистігіне жеке баға бермеуге;
- 13) құпиялылық нормаларын бұзбай және емхананың ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақтылы ұсынуға міндетті;
- 14) тікелей берілген өкілеттіктерсіз немесе емхана лауазымды адамдарының тікелей тапсырмасынсыз емхана атынан кез келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, сөз сөйлеуге немесе сұхбаттасуға жол бермеуге;
- 15) қоршаған ортаға құрмет көрсету және оған ұқыпты қарау;
- 16) кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға 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, емхананың мүдделерін басшылыққа алуға міндетті;

19) Іскерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық қағидаларын 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. Емхананың лауазымды адамдары:

1) Кодекстің негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, ашықтық және бейтараптық қағидаттарында басқарушылық шешімдер қабылдауға;

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және емхананың 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 рух құруға, ұжымды емхананың ортақ миссиясымен, құндылықтарымен және қағидаттарымен біріктірілген командаға біріктіруге уақыт бөлуге;

5) қызметкерлерге және қажет болған жағдайда барынша дәл нұсқаулықтармен қоса нақты міндеттер қоюға;

6) қызметкерлерге өз жұмысын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жеткізуді қамтамасыз етуге міндетті;

7) қызметкерлерге кеңес беру және тәлімгерлік ету;

8) ешбір жағдайда емхана қызметкерінің мәртебесін төмендетуге жол бермеуге міндетті.

19. Емхананың 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. Емхана басшылығы агрессияны, кемсітушілікті, қорқытуды және қорқытуды болдырмайтын емханада жұмыс істеу жағдайларын жасауы тиіс. Мұндай құбылысқа тап болған кез-келген қызметкер мұндай қақтығыстарды шешу үшін бұл туралы өзінің тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

### **3.1. Уәкілетті орган**

21. Уәкілетті органмен өзара қарым-қатынас заңнаманың, Жарғының және емхананың өзге де ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген. Емхана уәкілетті органмен қарым-қатынаста белгіленген рәсімдерді нақты сақтайды.

22. Емхана мен уәкілетті орган арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, емхананың Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

### **3.2. Іскери серіктестер**

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

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

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

### **3.4. Емхананың Қарым-Қатынасы**

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

### **3.5. Жұртшылық**

27. Емхана өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

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

29. Емхана ұмтылады:

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

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

31. Емхана экология және қоршаған ортаны қорғау жөніндегі бастамаларды қолдайды.

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

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

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



34. Емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлері емхананы және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларды басқа адамдарды жеке байыту немесе байыту мақсатында пайдаланбауға тиіс.

35. Мүдделер қақтығысын болдырмау емхананың, оның лауазымды адамдарының, қызметкерлерінің және уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарт болып табылады. Емхананың барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысынан босатылған ашық, уақтылы және барабар шешімдер қабылдауға жауапты.

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

### **Құпия ақпарат**

37. Қазақстан Республикасының заңнамасына, емхананың ішкі құжаттарына сәйкес осыған жатқызылған ақпарат емхананың құпия ақпараты деп танылады. Емхана қызметкерлері құпия ақпаратқа рұқсатсыз қол жеткізудің және оған қол жеткізуге құқығы жоқ үшінші тұлғаларға және өзге де қызметкерлерге жария етудің алдын алу, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеу туралы қамқорлық жасауға тиіс.

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

39. Емхананың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде емхананың ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауға тиіс.

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

Емхана мүдделі тұлғалар тарапынан да, емхананың 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 емхананың лауазымды адамдарына жүктеледі.

Емхана қызметкерлері өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

## **ГЛАВА 5. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ**

41. Емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын сақтай отырып және оны бұзудың алдын ала отырып, емхананың корпоративтік мәдениетін дамытуға үлес қосуы тиіс.

42. Емхананың шенеуніктері мен қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастырып, кодекстің талаптарын өз үлгісімен сақтауы тиіс.

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

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

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

45. Медициналық этика медицина қызметкерінен жеке гигиена ережелерін сақтауды ғана емес, сонымен қатар әдептілікті де талап етеді. Киім тек таза ғана емес, сонымен қатар жұмысты аяқтауға ыңғайлы болуы керек. Ол шамадан тыс жарықтығы немесе көркем кесіндісі бар науқастарды тітіркендірмеуі керек. Парфюмерия немесе одеколон қалыпты мөлшерде тұтынылуы керек, тек өткір иісі бар. Косметиканы қолданудағы және әртүрлі зергерлік бұйымдарды киюдегі қарапайымдылық пен модерация медицина қызметкерінің іс-әрекетінің сипатына байланысты.

46. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің басқа қызметкерлермен және іскер серіктестермен, соның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу қабілеті жалпы емхана туралы жағымды әсер қалдыруға ықпал етеді. Емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлері келіссөздер жүргізу кезінде, оның ішінде телефон арқылы да дұрыс және құрметпен сөйлесуге тиіс. 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. Емхананың 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-емхананың туған күні, жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, медицина қызметкерлерінің Күні, Конституция күні, Тәуелсіздік күні және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да ресми мерекелер жатады.

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

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

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

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

54. Емхананың лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері оған әсерді барынша азайтуы, мысалы, энергияны үнемдеуі, қағаз тасымалдағыштарды пайдалануды барынша азайтуы тиіс.

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

### **5.4. Қоғаммен байланыс**

56. Емхана жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Емхана 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. Көпшілік алдында сөз сөйлеуге, емхананың оқиғаларына түсініктеме беруге немесе Интернетті қоса алғанда, бұқаралық ақпарат құралдарында емхана атынан қандай да бір өтініш жасауға тек осыған уәкілеттік берілген емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлері құқылы.

58. Емхана атынан сөз сөйлеген кезде лауазымды адамдар мен қызметкерлер кәсіби мінез-құлық пен іскерлік этиканың жалпы қабылданған

нормаларын сақтауға, тек сенімді ақпаратты таратуға, сондай-ақ құпия ақпаратты жария етуге жол бермеуге міндетті.

59. Емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлері қызметтік қызмет және жалпы емхананың қызметі мәселелері бойынша өз пікірін, егер ол:

1) емхана қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмейді;

2) құпия ақпаратты ашады;

3) емхананың лауазымды адамдарының атына этикаға жат сөздер айтудан тұрады.

## **6 ТАРАУ. ҰЙЫМДАРДЫҢ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ**

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

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

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

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

64. Науқастарды диагностикалау және емдеу тактикасы зардап шеккен органдар мен 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 оның мүмкіндіктерінің деңгейінен асып кетсе, ол Құзыретті әріптестеріне жүгінуі керек.

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

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

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

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

70. Дәрігер науқас пен пациенттің арасында өзара сенім болмаған кезде, Егер дәрігер емделуге қабілетсіз болса немесе емделуге қажетті мүмкіндіктері мен тәжірибесі болмаса, дәрігер науқас 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 физикалық немесе психикалық жай-күйі бойынша жағдайды барабар бағалай алмайтын пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайларда ғана рұқсат етіледі. Бұл жағдайда консилиум шешім қабылдауы керек, ал егер консилиумды жинау мүмкін болмаса - тікелей емдеуші дәрігер.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **6.2. Дәрігерлердің қарым-қатынасы**

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

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

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

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

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

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

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

## **6.3. Дәрігердің орта медициналық 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 влацтан ауру тарихындағы, тағайындау парағындағы және т.б. анық емес жазбалар бойынша түсініктеме алуға және қажет болған жағдайда ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

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

100. Орташа медициналық қызметкерлер өздерінің діни және саяси ниеттерін таңдамауы керек.

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

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

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

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

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

#### **6.4. Орта медициналық персоналдың пациентпен қарым-қатынасы.**

106. Науқастардың қатысуымен диагнозды талқылауға, жүргізіліп жатқан емнің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ палатадағы көршілердің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

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

108. Орташа медициналық қызметкерлер 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. Орташа 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. Орташа 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. Орташа медициналық персонал пациенттің емдеуді жоспарлауға және жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі керек.

117. Орташа 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 белгілеу кезінде орта медициналық персонал қандай да бір кемсітушілікті қоспағанда, тек медициналық өлшемшарттарды басшылыққа алуы тиіс.

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

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

122. Орташа медициналық қызметкерлер 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.

123. Орташа медициналық персонал өз біліктілігіне қарай пациентке медициналық рәсімнен бас тартудың салдарын түсіндіруі тиіс.

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

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

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

128. Орташа медициналық қызметкерлер пациентке емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесуі керек.

129. Орта медициналық персонал өз біліктілігін үнемі арттырып, ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысуы керек.

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

130. Аға 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 қызметкерлердің қызметкерлері ұқыпты болып, жеке гигиена ережелерін сақтауы керек.

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

135. Кіші медициналық қызметкерлер барлық қызметтік мәселелерді үлкен 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 органдарының, прокуратура мен соттың дәлелді талабы бойынша;
- 3) Егер құпияны сақтау пациенттің және (немесе) басқа адамдардың денсаулығы мен өміріне елеулі түрде қауіп төндірсе (қауіпті жұқпалы аурулар);
- 4) емдеуге осы ақпарат кәсіби қажетті болып табылатын басқа мамандарды тартқан жағдайда.

138. Ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде пациенттерге қатысты медициналық ақпаратқа қол жеткізуге құқығы бар емхананың 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 міндетті;
- 3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабардар етуге міндетті;
- 4) бөлім, мекеме бойынша қолда бар статистикалық ақпаратты басшының келісімімен беруге міндетті;
- 5) бөлімшеде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;
- 6) санитариялық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге міндетті.

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

- 1) пациенттер, оның ішінде қайтыс болғандар туралы ақпарат беру;
- 2) нақты азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі, оның емделуі, шығарылуы, қайтыс болуы және т. б. туралы ақпаратты растауға және теріске шығаруға құқылы;
- 3) пациентті (пациенттерді) тануға болатын фото-бейнематериалдар ұсынуға міндетті.

### **6.7. Іскерлік әдеп кодексін және емхананың өзге де ішкі құжаттарын бұзу туралы мәліметтерді жинау және қарау тәртібі**

142. Емхананың лауазымды адамдары мен қызметкерлері бекітілген іскерлік этика нормаларын, заңнама нормаларын және емхананың ішкі құжаттарын бұзғаны анықталған жағдайда, Бақылау кеңесінің хатшысы емхананың тиісті органдарына қарауға және шешім қабылдауға одан әрі жіберу үшін материалдар қалыптастырады, олардың құзыретіне мәні бойынша осындай өтініштерді шешу жатады.

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

144. Бақылау кеңесінің хатшысы өтінішті қарауға қабылдап,:

1) өтініш беруші өз құқықтарын қорғау және/немесе іскерлік әдеп нормаларының бұзылуын және іскерлік әдеп нормаларын бұза отырып қабылданған шешімдерді және/немесе әрекеттерді (әрекетсіздікті) жою үшін пайдалануға құқылы тәсілдер мен құралдарды түсіндіруге құқылы;

2) осындай өтініштерді мәні бойынша шешу құзыретіне жататын емхананың тиісті органдарына өтініш беруге міндетті.

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

147. Бақылау кеңесі Хатшысының өкілеттігіне қызметтік тергеу жүргізу кірмейді.

## **7 ТАРАУ. БАҚЫЛАУ ШАРАЛАРЫ**

148. Емхананың лауазымды адамдары 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 емхананың ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы тиіс.

149. Емхананың лауазымды адамдары емхананың стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік этиканың негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып іскерлік шешімдер қабылдайды және олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыруға толық жауапты болады.

150. Емхананың Бақылау кеңесінің хатшысы өз құзыретіне сәйкес тиісті құрылымдық бөлімшелермен/емхана органдарымен консультациялар жүргізу арқылы оларға қажетті мәліметтерді бере отырып, Кодекс талаптарын бұзумен байланысты проблемаларға ден қоюға міндетті. Консультациялар беру жөніндегі іс-әрекеттер жазбаша түрде ресімделуі мүмкін.

151. Емхана 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 емхананың 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 емханаға деген адалдығының көрінісі және емханадағы 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 емхананың барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу заңнамада белгіленген тәртіппен жауаптылыққа әкеп соғады.

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

---

Іскерлік этика Кодексіне **Қосымша****Растау нысаны**

*Осы нысанды Мұқият зерттегеніңізді, түсінгеніңізді және іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика принциптері мен мінез-құлық ережелерін адал орындауға міндеттенгеніңізді растау үшін пайдаланыңыз.*

*Толтырылған және қол қойылған растау нысанда – емханада еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерін орындалу басталған сәттен бастап емханада еңбек міндеттерін орындау мерзімі ішінде растау емхананың әрбір қызметкерінің жеке ісінде сақталады.*

**Растау**

*(Туісті ұяшықтарды белгілеу арқылы осы нысанды толтырыңыз, кадр жұмысына жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшеге қол қойыңыз және жіберіңіз).*

1.	Мен емхананың іскерлік этика кодексін оқып, түсінгенімді растаймын
2.	Мен іскерлік этика қағидаттарын және емхананың іскерлік этика кодексінде белгіленген тәртіп ережелерін адал ұстануға міндеттенемін
3.	Мен емханадағы Еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерді орындау мерзімі ішінде жылына кемінде бір рет өзімнің Зерттегенімді, түсінгенімді және емхананың іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаттары мен мінез-құлық ережелерін ұстануға міндеттенетінімді растауға келісемін

Т.А.Ж. \_\_\_\_\_

Қолы \_\_\_\_\_

Күні « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.