

Шымкент қаласы денсаулық сақтау
басқармасының ШЖҚ «№ 4 қалалық емхана»
МКК Байқау кеңесінің шешімімен
Бекітілген

Шымкент қаласы денсаулық сақтау
басқармасының ШЖҚ «№ 4 қалалық емхана»
МКК Байқау кеңесінің жеке отырысының
2019 жылғы 21 қарашадағы № 02/19
хаттамасына
№ 4 Қосымша

**Шымкент қаласы денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық
жүргізу құқығындағы «№ 4 қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық
кәсіпорнының Іскерлік этика
КОДЕКСІ**

Шымкент қаласы, 2019 жыл

МАЗМҰНЫ

1-БӨЛІМ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

2-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ

3-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

4-БӨЛІМ. ІСКЕРЛІК ІС-ӘРЕКЕТТІҢ ЕРЕЖЕЛЕРІ

5-БӨЛІМ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

6-БӨЛІМ. ДӘРІГЕРДІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

7-БӨЛІМ. ҚОРЫТЫНДЫ

ҚОСЫМША

1-Бөлім. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

1. Шымкент қаласы денсаулық сақтау басқармасының шаруашылық жүргізу құқығындағы «№ 4 қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Мекеме) Іскерлік этика Кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының заңдылықтарына, Мекеменің Жарлықтары мен басқа да ішкі құжаттарына сәйкес жасалған және біршама ережелер мен қағидалардың жиынтығын ұсынады.

2. Кодекс – бұл Мекеменің барлық қызығушылық танытатын тұлғалармен өзара қарым-қатынасының этикалық тұрғыдан, корпоративтік қарым-қатынастың этикалық нормаларын, және де Мекеме қызметі мен оның жұмысшыларына күнделікті этикалық нормалардың әсер етуін реттейтін құжат.

3. Кодекстің Ережесі атқаратын қызметтеріне қарамастан Мекемедегі Лауазымды тұлғалар мен барлық жұмысшыларға қамтылады.

4. Мекеменің Атқарушы мүшесі ашық және жауапкершілікті жағдай туғызу үшін жауапты, онда Мекеменің Жұмысшылары сабырлық сақтайды және заңсыз іс-әрекеттер жасаудан белсенді түрде бас тартады.

5. Мекеменің кез келген Жұмысшының ең басты мақсаты Мекемемен бекітілген этикалық нормалармен жүру, және адамгершілік нормаларын сақтау.

6. Жұмысшылар этикалық нормаларды қажетті деңгейде сақтауды өз жауапкершілігіне алады және өздеріне ең жоғарғы стандарттарды бекітеді.

7. Кодекстің мақсаттары:

1) Мекемедегі барлық Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар өздерінің қызметтерінде стратегиялық маңызды шешім қабылдағанда да, және күнделікті жағдайда да басшылыққа алатын негізгі құндылықтар, қағидалар мен ережелерді ұғындыру;

2) Мекемедегі ұжымда сенімділік атмосферасын, өзара сыйластық пен тәртіпті сақтау үшін жоғары этикалық стандарттарға негізделген бірегей Корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) Атқаратын қызметтеріне қарамастан барлық жұмысшылардың бүтіндей Кодекс нормаларын орындау және түсіну;

4) Мекемедегі корпоративті басқару механизмінің тиімділігін арттыруға және оның Қызығушылық танытқан тұлғалармен өзара тиімді қарым-қатынас жасауына әсер ету;

5) Мекемеге мемлекеттік және іскерлік одақтастықпен тәжірибеде іскерлік қарым-қатынасты шебер қолдану жолымен өзара сенімділікті сақтау және жоғарылату.

8. Кодекс Мекемедегі басқа да ішкі нормативтік құжаттармен бірге пайдаланылады және Мекемедегі Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылардың қызмет барысын, атап айтқанда, іскерлік этиканың нормалары мен қағидаларын және іскерлік іс-әрекетті сақталуын сипаттау.

9. Кодекске көрсетілген нормалар мен қағидалардың тізімін түртуге болады, белгілі бір жағдайлар туындағанда Мекеменің Бақылау Кеңесімен нақыталады, өзгертіледі немесе толықтырылады.

10. Барлық Лауазымды тұлғалар, Жұмысшылар мен Мекеменің серіктестіктері нәсіліне, тіліне, саяси және діни ұстанымдарына, жынысына,

ұлты мен мәдени сатысына қарамастан әділетті және шынайы қарым-қатынасқа құқығы бар. Кез келген қысым жасау және шектеу аталмыш Кодекске қарсы келеді және рұқсат етілмейтін іс-әрекет. Егер әлдебір Лауазымды тұлғаның немесе Жұмысшының әріптесіне немесе Жұмысшыға қысым көрсеткені немесе шектеу жасағаны анықталған болса, онда оған Мекеме тәрбиелік іс-шаралар тәртібін қабылдайды.

11. Мекеме өздерінің жұмысшыларында және олардың жұмысында бағалайтыны:

- 1) Мекеменің стратегиялық мақсатына жетуге бағытталғандығын;
- 2) кәсібилік және өзінің кәсіби деңгейін көтеруге ұмтылуы;
- 3) қызметтік міндеттерді орындауда белсенділік пен ұмтылушылық танытуы;
- 4) жауапкершілік пен тәртіптілік;
- 5) жұмысшылар арасындағы өзара көмектесу;
- 6) Мекеменің жас мамандарына бағыт көрсету.

12. Мекеменің жұмысы Мекеме мен барлық Қызығушылық танытқан тұлғалардың арасындағы қарым-қатынасқа негізделген, олар Іскерлік этиканың талаптары мен іс-әрекет ережелерін сақтаудан құрылған.

13. Кодексте келесі түсініктер мен терминдер қолданылады:

1) Құрылтайшы – денсаулық сақтау сферасындағы уәкілетті мүше;

2) Іскерлік этика – іскерлік іс-әрекеттегі этикалық қағилар мен нормалардың өзара қарым-қатынасы, оны Мекеме, Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар өз қызметінде өз қызметінде басшылыққа алады;

3) Лауазымды тұлға – Бақылау кеңесінің мүшесі немесе Мекеме басшысы;

4) Қызығушылық танытқан тұлға – бұл Мекеме келісімдік қарым-қатынас жасаған немесе жасауға ниетті жеке немесе заңды тұлға, және де Мекемеге байланысты шарттарға қатысы бар тұлға;

5) Заңдылықтар – белгілі тәртіппен қабылданған Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілердің жиынтығы;

6) Қызығушылықтардың қақтығысы – Мекеме жұмыскерінің Мекемедегі өзінің міндеттеріне байланысты жеке түсініспеушіліктер болатын жағдай, және Мекеме Жұмысшысының жеке қызығушылығы өзінің қызметтік міндеттерін орындауда кері әсерін тигізеді немесе тигізуі мүмкін;

7) Корпоративті мәдениет – Мекеме үшін маңызды құндылықтар мен қағидалар, іскерлік қарым-қатынасты этикалық нормалары, іс-әрекет нормалары;

8) Корпоративті қақтығыс – Мекемені ұйымдастырушы мүшелер арасындағы туындаған, немесес Мекеме мүшелерінің арасында туындаған түсініспеушілік пен пікірталас, оның салдарынан төмендегі жағдайларға алып келеді немесе алып келуі мүмкін:

Күшінде тұрған заңдылықтарының, Мекеменің Жарлықтары немесе ішкі құжаттарының нормаларын, Бірегей қатысушы құқығын бұзуға алып келеді;

Мекемеге кері арыз беруге, оның басқару органына немесе белгілі бір қабылданған шешімге.

9) Әлеуметтік жауапкершілік – Мекеменің, мемлекеттің және қоғамның өзара мүдделеріне жауап беретін ерікті түрде қабылданған міндеттемелерді орындау;

10) Жұмысшы – жеке тұлға, Мекемемен еңбектік қарым-қатынаста тұратын және еңбек шарты бойынша жұмыс атқаратын;

11) Корпоративтік қақтығыстарды реттеу – корпоративті қақтығыстарды шешетін немесе алдын алуға бағытталған кешенді шараларды қолдану.

2-Бөлім. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ

14. Мекеме нағыз Кодекстің талаптарын қабылдайды және Қатысушылармен, мемлекеттік мекемелермен, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалар және жұмысшылармен, Қызығушылық танытқан басқа да тұлғалармен қарым-қатынас жасағанда сақтайды, жалпы Мекеме стратегиялық маңызды корпоративті шешімдерді қабылдау үшін де, және де Мекеменің Лауазымды қызметкері мен Жұмысшысы күнделікті жағдайларда да қолданады.

15. Мекеме қызметін қалыптастыратын корпоративті құндылықтардың негізі оның жұмысшыларының адалдығы, сенімділігі мен кәсібилігі, және олардың еңбегінің нәтижесі, өзара көмек, бір-біріне, қызығушылық танытқан тұлғаларға, жалпы бүтіндей Мекемеге деген құрмет.

16. Мекеменің корпоративті қағидаларының негізі:

1) Біліктілік пен кәсібилік – Мекеме жұмысшыларының сәйкесті білімі, еңбек өтімі, жауапты және оңтайлы шешімдерді қабылдай алатын қабілеті болуы керек. Мекеме өз жұмысшыларына кәсіби білімдері мен қабілеттерінің деңгейін жоғарылатуға, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін жүзеге асыруға, жұмыста жоғарылауға және білімінің дамуына жағдай жасайды;

2) Отансүйгіштік – мемлекет тарапынан Мекемеге үлкен сенім арту және оның Әлеуметтік жауапкершілігі денсаулық сақтау жүйесінің дамуына ұмтылыс жасайды және қызметіне деген адалдық сезімін туындатады;

3) Айқындық – Мекеме өзі жайлы, оның қызметінің жетістігі мен нәтижесі туралы ақпараттың едәуір айқын, ашық болуына ұмтылады. Мекеме Құрылтайшы мен серіктестерін жұмыс барысы жайлы уақытылы шынайы ақпарат беруге тырысады, ақпараттың шынайылығы мен қолжетімділігі Қазақстан Республикасының заңдылықтарына сәйкес есептер мен **учеттардың** сапасының жақсаруына негіз болады. Сонымен қатар, Мекеме коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпараттар мен мәліметтердің таралып кетпеуін қадағалайды;

4) Жауапкершілік пен ұқыптылық – Мекеме Қазақстан Республикасының заңдылықтарында бекітілген талаптарды келісімдік қарым-қатынастарды, іскерлік айналымның дәстүрлері мен моральдық-адамгершілік қағидаларды адалдықпен және жауапкершілікпен атқарады;

5) Адалдық пен ұқыптылық – Мекеме қызметінің және оның абыройының негізі. Мекеме жеке қызығушылықтар мен кәсіби қызмет арасындағы қақтығыстарға жол бермейді. Жалғандық, жасыру мен өтірік мәлімет беру Лауазымды тұлға, Жұмысшы мен Мекеме мәртебесімен сәйкес келмейді;

б) Тұлғаны құрметтеу – Мекеменің Лауазымді тұлғаның, Жұмысшының, оның қызметіне, жұмыс орнына, орындайтын қызметтік және еңбектік міндеттеріне қарамастан қолданылатын негізгі қағида. Тұлғаны құрметтеу қағидасы Лауазымды тұлғаның Жұмысшыға деген қарым-қатынасында да, және де Жұмысшының Лауазымды тұлғаға деген қарым-қатынасында да тең дәрежеде өзара сақталуы тиіс.

3-Бөлім. ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

1 Тарау. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар

17. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар міндеті:

1) Қазақстан Республикасының рәміздері мен Мекеменің корпоративтік рәмізшелеріне сыйластықпен қарауы тиіс;

2) жалпы қалыптасқан моральды-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тіл мен басқа да тілдерге, барлық ұлттардың дәстүрлері мен ғұрыптарына сыйластықпен қарау;

3) жоғары кәсіби жұмыс үшін бар жігерін салу, Мекеменің мүлкіне ұқыпты болу және оны рациональды және тиімді пайдалану;

4) өзінің жұмысқа деген қарым-қатынасы және іс-әрекетімен ұжымда жақсы және позитивті жағдай жасауға әсер ету;

5) сыпайы және ұқыпты болу;

6) немқұрайлылық пен дөрекілікке жол бермеу;

7) ұжымдастарына көмек пен демеу көрсету;

8) басқалардың көзқарастарымен санасу;

9) Сөзі мен жұмысының сәйкестігін қамтамасыз ету;

10) Өз қателіктерін жасырмау/ мойындау;

11) өзін пікір Шиеленістері туындамайтындай жағдайда ұстау, өзіне де байланысты, басқалармен де қарым-қатынаста;

12) басқа Жұмысшыларға қатысты өзінің жеке пікірін; айтпауға және басқа жұмысшылардың іс-әрекетінің дұрыстығына немесе дұрыс еместігіне жеке баға беруге жол бермеу;

13) Мекеменің ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, құпиялық ережелерін бұзбай бір-біріне уақытылы дұрыс ақпаратты жеткізу;

14) Мекеменің Лауазымды тұлғаларының тікелей тапсырмасынсыз немесе тікелей қызмет барысынсыз Мекеме атынан көпшілік алдында кез келген тақырыпта сөз сөйлеуге, пікір айтуға және сұхбат беруге рұқсат етілмейді;

15) қоршаған ортаны сыйлауға және ұқыптылық таныту;

16) Кодекстің талаптарын тыңғылықты меңгеру, түсіну және мүлтіксіз орындау, келісім білдірген жағдайда куәландыратын қажетті үлгіні толтыру (Кодекске қосымша);

17) Өзіне қабылдаған міндеттерге жауапкершілік танытады;

18) Қызметтік міндеттерді орындауда жеке өзінің пайдасын немесе кәсіби ұтымдылықты емес, Мекеменің қызығушылығын басшылыққа алуы қажет;

19) Іскерлік этика қағидалары мен іс-әрекет ережелері бұзылуы бойынша сұрақтарды анықтау барысында көмек көрсету;

20) Өзінің жұмыс орнын ұқыптылық пен тазалықта ұстау, және де барлық жұмыс құралдарын қажетті жағдайда сақтау.

18. Лауазымды тұлғалар міндетті:

1) Кодекстің құндылықтары мен қағидаларына ескере отырып, айқын және ұтымды басқарушылық шешімдер қабылдау;

2) күшіндегі Қазақстан Республикасының заңдылықтарында қарастырылған және Мекеменің ішкі құжаттарына сәйкес алдына қойылған тапсырмаларды орындауда жауапкершілік алады;

3) өзінің жеке үлгісімен Кодекс талаптарын орындайтындығын көрсетеді және оны сақтаушыларды ынталандырады;

4) қармағындағылардың арасында ұжымдық жағдайды жасауға, әріптестердің Мекеменің миссиясы, құндылықтары мен қағидаларына сәйкес ортақ командаға бірігуіне уақыт бөлу;

5) Жұмысшыларға нақты тапсырма беру және қажет болған жағдайда нақты нұсқаулықтармен беру;

6) Жұмысшыларға өз тапсырмаларын орындау үшін қолжетімді және тыңғылықты ақпаратпен қамтамасыз ету;

7) жұмысшыларға кеңес бер және бағыт беру;

8) ешқандай жағдайда Мекеме Жұмысшысының мәртебесін төмендетуге жол бермеу.

19. Мекеменің Лауазымды тұлғалары мен Жұмысшылары қызметтік міндеттерін орындауда қабылдауға құқығы жоқ:

1) заңды және азаматтық тұлғалардан ақша түріндегі, қызмет немесе басқа да түрдегі марапаттаулар;

2) заңды және азаматтық тұлғалардан сыйлық немесе қызметтер. Олардың жұмыстарына байланысты, жалпы қалыптасқан сыпайылық ережелері бойынша символикалық белгілер мен қонақжайлылықтан басқа, немесе күн тәртібіндегі және басқа да арнайы іс-шараларды жүргізгендегі сыяпаттар.

20. Басшылық Мекемеде агрессияны, шектеуді, қорқытуды және үрейді жоятын жұмыс жағдайын жасау қажет. Кез келген Жұмысшы аталмыш жағдайға тап болса, одан жоғары басшылыққа қақтығысты шешу үшін мәлімдеуге құқығы бар.

2 Тарау. Құрылтайшы

21. Құрылтайшымен қарым-қатынас Заңдылықтардың, Жарлықтардың талаптарына, Мекеменің басқа да ішкі құжаттарына сәйкес айқындылық, жауапкершілік қағидаларына негізделген. Мекеме Құрылтайшыға байланысты бекітілген шараларды нақты сақтайды.

22. Мекеме мен Құрылтайшы арасындағы өзара ақпарат алмасу тәртібін Қазақстан Республикасының Заңдылықтары, Жарлықтары мен Мекеменің ішкі құжаттары реттейді.

3 Тарау. Қызметтік серіктестік

23. Мекеменің қызметтік серіктестікпен қарым-қатынасы өзара пайда қағидасына, ашықтық пен заңдылық қағидалары бойынша келісім шарттарына сәйкес шешімдерге толық жауапкершілік, ақиқаттылық пен тиімділікте жүргізіледі.

24. Мекеме қызметтік серіктес алдында келісім шарттарын сақтайды және оған байланысты өзінің міндеттерін орындайды.

25. Мекеме өзінің қызметінде қызметтік серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен басымдықтар ұсынуға жол бермейді.

4 Тарау. Мекеменің өзара қарым-қатынасы

26. Мекеме Ұйымдармен өзара қарым-қатынасты Заңдылықтарға, Жарлықтарға, Мекеменің ішкі құжаттарына, және де келісілген Мекеменің Жарлығына сәйкес жүргізеді.

5 Тарау. Қоғам

27. Мекеме өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

28. Мекеме өзін қоғам ортаның айрылмас элементі есебінде қарастырады, онда ол жұмыс істейді және сыйластық, сенімділік, шынайылық пен әділдікке негізделген қағидалармен мықты қарым-қатынас жасауға тырысады.

29. Мекеме ұмытылады:

1) әлеуметтік маңызы бар сұрақтарды шешуде игі әсерін тигізуге;

2) қоғамға қызмет ету, кәсіби біліктілік пен білім деңгейін көтеруге бағытталған бағдарламаларды, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды игеруге ұмтылу;

3) жаңа жұмыс орындарын құру және де экономикалық тиімді мен мақсатты түрде жжұмысшылардың кәсіби біліктіліктерін арттыру;

4) қоғамдық қарым-қатынастыр мінсіздендіру үшін, қоршаған ортаны жақсарту мен өмір қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқа да) құрылымдық қарым-қатынас бекіту.

30. Мекеме күмәнді дәрежелі заңдық және азаматтық тұлғалармен қарым-қатынас жасаудан бас тартуды өз міндетіне алады.

31. Мекеме экология мен қоршаған ортаны сақтауда өз белсенділігін танытады.

32. Мекеме әр түрлі үлгідегі қайырымдылық қызметті жүргізе алады, әсіресе, халықтар арасындағы татулықты, достық пен келісімді нығайтатын жобаларға ерекше мән беріледі.

33. Мекеме оқу жүйесінің, ғылымның, мәдениеттің, ағартудың, және де жеке тұлғаның рухани дамуына ықпал жасайды.

4-Бөлім. ІСКЕРЛІК ІС-ӘРЕКЕТТІҢ ЕРЕЖЕЛЕРІ

34. Лауазымды тұлғалар және Жұмысшылар Мекемені және оның дәрежесін, коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке пайдасы үшін немесе басқа тұлғаның пайдасы үшін қолдануға болмайды.

35. Көзқарастық қақтығыстарды туындатпау Мекеменің, оның

Лауазымды тұлғаларының, Жұмысшылар мен Құрылтайшыларының қызуғушылықтарын қорғауды қамтамасыз ететін маңызды жағдай. Мекеменің барлық лауазымды тұлғалары мен жұмысшылары ашық, уақытылы және тиімді шешімдерді қабылдауға жауапты, Қақтығыстан бөлек пікірлер.

36. Мекеменің Лауазымды тұлғалар мен жұмысшылардың қол астындағылармен, серіктестермен, бәсекелестермен іскерлік іс-әрекеті бір-бірімен кереғарлық туындатпайды және ұсынады:

- 1) білместікке пен мейірімділікке;
- 2) тексерілмеген ақпаратты қолданудан бас тарту;
- 3) Мекеменің коммерциялық және қызметтік құпияларына жататын ақпараттарды таратпау;
- 4) Өз сөзінде тұру;
- 5) адамгершілік құндылықтарын сақтаудағы мақсаттылық;
- 6) өзінің іскерлік дәрежесін сақтау, өтірік және тексерілмеген ақпаратты тасымалдауда байланыс жасау, немесе үшінші тұлға арқылы.
- 7) Қызығушылық Қақтығыстары жағдайында пікірталасты келісім жолы арқылы шешу.

37. Мекеменің құпиялық құжатына Қазақстан Республикасының заңдылықтарына, Мекеменің ішкі құжаттарына сәйкес ақпараттар жатады. Мекеме құпия ақпараттардың үшінші тұлғалармен және оған рұқсаты жоқ Жұмысшылардың таратуы мен рұқсатсыз игеруге, және де мәліметтерді жоғалту мен жоюға жол бермеуді қамтамасыз етуі қажет.

38. Мекеменің Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшыларына коммерциялық және қызметтік құпияларды таратуға рұқсат берілмейді, егер тек аталмыш ақпаратты ұсынуды Мекеменің құпия ақпараттармен жұмыс жүргізу барысында таратуға ішкі құжаттармен рұқсат етілген болса ғана таратылады.

39. Мекеменің Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылары құпия ақпараттармен жұмыс істегенде Мекеменің ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауы тиіс.

40. Мекеме коррупциялық және заңға қайшы іс-әрекеттердің болмауына бар күшін салады, ол Қызығушылық танытқан тұлға тарапынан да, Лауазымды тұлға мен Жұмысшылар тарапынан да өздерінің пайдасы мен игілігі үшін жасалуы мүмкін.

Коррупциялық заң бұзушылыққа қарсы тікелей күрес Лауазымды тұлғаға жүктеледі.

Жұмысшылар оларға белгілі болған коррупциялық заң бұзушылық жағдайды басшылыққа мәлімдеуге міндетті.

5-Бөлім. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

41. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар Мекеменің корпоративті мәдениетінің дамуына өз үлесін қосуға, сақтау, күшіндегі Кодекстің талаптарын түсінуге және оны бұзылғандығы жайында ескертуге міндетті.

42. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар ұжымдық ынтымақтастықтың қалыптасуына және Кодекс талаптарының сақталуына өз іс-әрекетімен үлгі болуы қажет.

6 Тарау. Келісім жүргізудің сыртқы келбеті мен жүргізу этикасы

43. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар қызметтік міндеттерді орындау барысында киім, аяқ киім мен шаш үлгісін таңдауда іскерлік стиль ережелерін қатаң сақтауы тиіс.

44. Мекемелерде белгілі бір үлгіні сақтауды талап етуі мүмкін.

45. Медициналық этика медициналық қызметкерден тек жеке тазалық ережелерін сақтауды ғана талап етпейді, сонымен қатар әдептілікті де талап етеді. Киім тек қана таза болуы керек емес, сонымен қатар жұмыс атқару үшін ыңғайлы болуы тиіс. Ол науқастарды өзінің аса түрлі-түстілігімен және пішінімен ызаландырмауы қажет. Иіс су мен әтірді аз мөлшерде қолдану қажет, және тек олардың ішіндегі тік иістілерін ғана. Косметиканы пайдаланудағы және әртүрлі әшекейлерді тағудағы сыпайылық пен аздығы медициналық қызметкер жұмысының сипаты.

46. Лауазымды тұлғалардың және Жұмысшылардың басқа жұмысшылар және қызметтік серіктестіктермен келісім шарт жүргізу қабілеті, оның ішінде сымтетікпенде келісім жүргізуі жалпы Мекеме жайлы жақсы көзқарас қалыптастыруына игі әсерін тигізеді. Лауазымды тұлғалар және Жұмысшылар келісім жасаған кезде сыпайы және нақты сөйлесуі қажет, оның ішінде сымтетікпен сөйлескенде де. Қызметтік байланыстар сыпайы, сабырлы үнде жүргізілуі қажет.

47. Сыртқы немесе ішкі қоңырауға жауап бергенде едәуір сыпайы және мейірімді болып, нақты және толық ақпарат беруі қажет. Және де сымтетікпен сөйлескен кезде ғимаратта басқа жұмысшылардың барлығын ескеріп, олардың назарын жұмыстан қатты сөйлесу арқылы бөлмеуге аса назар аудару қажет есемтігін есте сақтау қажет. Жиналысқа қатысқанда ұялы сымтетікті өшіру қажет немесе дауыссыз режиміне қою керек.

7 Тарау. Корпоративтік мерекелер

48. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудың басты элементтерінің бірі ұжымда мерекелік іс-шаралар өткізу болып табылады.

49. Барлық Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар корпоративті сауықтыру немесе шынықтыру іс-шараларына қатыса алады. Және де Жұмысшылар арасындағы корпоративті ынтымақтастықты нығайту мақсатында іс-шараларды өткізу бойынша өз ұсыныстарын айта алады.

50. Дәстүрлі корпоративті мерекелерге жататындар – Мекеменің туған күні, Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, медициналық қызметкер Күні, Конституция күні, Тәуелсіздік Күні және басқа да Қазақстан Республикасының заңдылығымен қарастырылған ресми мерекелер.

51. Мекеменің ішінде барлық Жұмысшылар конференц-залда немесе Мекеме аумағындағы басқа жерде жиналады, Мекеменің басшылығының өкілдері құттықтау сөздермен шығып, жұмыста ерекше көзге түскен Жұмысшыларға марапат қағаздарын, сыйлықтарын және т.б. барады.

52. Мекемеде тойлау кезінде ұжым қаладан тыс табиғатқа шыға алады, онда әр құрылым бойынша дайындалып музыкалық нөмірлерді, билерді,

ойындарды көрсете алады. Кейбір жағдайларда басшылықтың ұсынысымен Жұмысшылардың отбасы мүшелері шақырылады.

8 Тарау. Еңбек қауіпсізділігін сақтау және қоршаған ортаны қорғау

53. Мекеме өзінің жұмысшыларына еңбек қауіпсіздігін сақтауға жағдай жасайды, қоршаған ортаны қорғайды және сақтайды, осы саладағы Қазақстан Республикасының талаптарына сәйкес қызмет жүргізеді. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар техника қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау стандарттары мен ережелерін мүлтіксіз орындауға міндетті.

54. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар шығынды үнемдеуге және оны едәуір азайтуға әсер етуі тиіс, мысалға, электр қуатын үнемдеу, қағаз құралдарын қолдануда еімділік таныту.

55. Мекеме қоршаған ортаны қорғау қағидаларымен жүреді, және электр қуатын үнемдейтін технологиялар, қалдықсыз өндіріс, қалдықтарды екінші рет пайдалану шараларын енгізеді. Осы мақсатта Мекеме инвестициялық шешім қабылдағанда немесе жеткізіп берушілермен келісім жүргізгенде аталмыш факторларды ескереді.

9 Тарау. Қоғаммен байланыс

56. Мекеме қоғаммен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Мекеме Лауазымды тұлғалардың көпшілік алдындағы сұхбатында нақты емес ақпараттың таралуына, жасыруына немесе нәижелердің бұрмалауына жол бермейді.

57. Мекемедегі жағдайға байланысты көпшілік алдына шығуына, пікір білдіруіне немесе Мекеменің атынан бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде интернетте де мәлімет беруге, тек осы құзыреттіліктегі Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылардың құқығы бар.

58. Мекеменің атынан сөз сөйлейтін Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар жалпы қалыптасқан кәсіби іс-жүргізу ережелері мен іскерлік этикаларды сақтауға, тек тексерілген ақпаратты таратуға міндетті, және де құпия ақпараттардың таралып кетпеуіне жол бермеуі керек.

59. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар қызметтік жұмыс пен жалпы Мекеме жұмысы бойынша сұрақтарға көпшілік алдында өз пікірін білдірудің қажеті жоқ, егер ол:

- 1) Мекеменің негізгі қызмет барысына сәйкес келмесе;
- 2) Құпия ақпараттарды ашатын болса;
- 3) Лауазымды тұлғаларға тарапына қатысты этикасыз пікірлерден құралса.

6-Бөлім. ДӘРІГЕРДІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

60. Дәрігер науқастың құқығын сыйлауы қажет. Дәрігер кәсіби шешімдерді қабылдап, науқастың игілігі үшін тиімділігін қолдану қажет.

61. Дәрігер оған науқасты жолдағаны үшін марапаттау алмауы керек, белгілі бір емдеу мекемесіне науқасқа жолдама бергені үшін кезкелген

бұлақтан ақы немесе басқа да бір марапаттауларды алмауы тиіс.

62. Дәрігер науқастың жағдайын нашарлататын физикалық немесе психологиялық іс-әрекет жасамау керек.

63. Дәрігердің науқастың денсаулығы жайлы кәсіби қорытындысы тек медициналық сараптама нәтижесіне немесе жүргізілген ем-дом шараларына негізделуі тиіс.

64. Науқастың диагнозын нақтылау және емдеу жолдары мульти дисциплиранлық топтың қатысуымен жүргізілуі тиіс, ол науқастың зақымдалған мүшелері мен мүше жүйелері бойынша кәсіби мамандардан құралады.

65. Дәрігер науқастың денсаулығы мен өмірін сақтап қалу мақсатында өзінің кәсіби тәжірибесі мен білімін пайдалануы қажет. Егер қажетті тексерулер мен емдеу шаралары мүмкіншілігінен тыс болса, ол біліктілігі жоғары әріптестерін жұмыслдыруы тиіс.

66. Дәрігер медициналық көмек сұраған азаматты емдеу барысында және сараптауда алған ақпараттарды, денсаулығының жағдайын, оның ауруының диагнозын және басқа да мәліметтердің құпиялығын қамтамасыз етуі тиіс, ол дәрігерлік құпияны құрайтын қағида.

67. Тек емдеуші дәрігер ғана науқастың денсаулығы жайлы ақпаратты туысқандарына бере алады.

68. Кез келген дәрігердің міндеті - жұмыс және жұмыстан тыс уақытта жедел көмек көрсету.

69. Дәрігер науқасты ақталмайтын тәуекелділікке жібермеуі тиіс, және де өз білімін адами емес мақсаттарда пайдаланбауы тиіс.

70. Дәрігер емделуші науқастан бас тарта алады, егер дәрігер мен науқастың арасында өзара сенімділік болмаса, егер дәрігердің кәсібилігі жетпесе, емдеу шараларына қажетті мүмкіншілігі мен тәжірибесі болмаса, тек жедел көмек жағдайына қатысты емес, дәрігер ауру науқастың жағдайын қиындатпайтын шараларды қабылдауға міндетті. Мұндай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маманды ұсынуы қажет.

71. Дәрігер науқастың дәрігер таңдау құқығы мен емдеу-профилактикалық шараларын жүргізуі жайлы шешімдерді қабылдауда қатысуын құрметтеу қажет.

72. Науқастың рұқсатынсыз емдеу-диагностикалық шаралары науқастың өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайда, физикалық немесе психикалық жағдайына байланысты мән жайды шынайы бағалай алмағанда рұқсат етіледі. Аталмыш жағдайда шешімді консилиум қабылдауы тиіс, егер консилиумды жинау мүмкін болмаса, тікелей емдеуші дәрігер қабылдайды.

73. Дәрігер баланы емдегенде оның ата-анасына немесе қамқоршысына толық ақпаратты ұсынуға міндетті, белгілі бір емдеу әдісін немесе емдеу құралын қолдануда олардың келісімін алуы тиіс.

74. Дәрігер науқас және оның отбасының ары мен қабілетін құрметтеуі тиіс, оған және оның отбасына сыйластықпен қарауы керек.

75. Дәрігер емдеудің мистикалық және діни әдістерін насихаттамау керек және қолданбау қажет, және дәстүрлі емес медицинаның емдеу әдістерінде.

76. Дәрігер емдеудің балама әдістерін таңдағанда, нәтижелі базасы барына таңдау беру керек. Емдеудің нәтижелі базасы бар екі баламалы әдісі жағдайында, дәрігер басымдылықты әр емдеу әдісінің тиімділік пен шығындылық жиынтығын ескере отырып таңдау керек (cost-effectiveness analysis).

77. Егер науқас өз келісімін білдіруге шамасы келмесе, онда оны заңды өкілет немесе науқасты әрдайым қамқорлыққа алатын тұлға білдіруі қажет.

78. Науқас өзінің денсаулығы жағдайы жайлы ақпаратты білуге құқылы, бірақ ол одан бас тарта алады немесе денсаулығының жағдайы жайлы ақпараттандыратын тұлғаны көрсете алады. Ақпаратты науқастан жасыра алады, егер ол оның денсаулығына едәуір зиянын келтіреді деген негіз болса. Алайда науқас талап етсе, дәрігер оған міндетті түрде толық ақпарат беруі тиіс.

79. Дәрігер науқастың өзінің ауруы (диагнозы) жайында басқа да мамандардан алған кәсіби балама пікірлерге құқылы екендігін түсіну және мойындау қажет.

80. Дәрігер науқастың басқа басқа мамандардан кеңес алуы жайлы шешіміне кедергі келтіруі қажет.

81. Дәрігер қателік жасағанда немесе емдеу процесі кезеңінде күтілмеген қиындықтар жайлы науқасты хабарландыру керек, қажет болған жағдайда – басшылықты, қызметі жоғары әріптесті және ол үшін нұсқаулықты күтпей жатып, дереу нәтижесін түзеуге бағытталған шараларды қолдануға кірісу қажет.

82. Дәрігер жеке өзінің баюы үшін және материалдық пайда үшін кәсіби шешімдер қабылдамауы тиіс.

83. Дәрігер өндіруші және дәрілік құралдарды таратушы фирмалардан ұсынатын дәрілерін тағайындағаны үшін олардан сыйапат қабылдамауы қажет.

84. Дәрігер дәріні тағайындағанда қатаң медициналық көрсеткіштер мен тек науқастың қызығушылығын басшылыққа алуына тиіс.

85. Дәрігер науқасқа медициналық көмекті оның жасына, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, діни сеніміне, әлеуметтік жағдайына, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа да медициналық емес факторларға қарамастан көрсетуі тиіс.

86. Дәрігер медициналық анықтаманы Қазақстан Республикасының заңдылықтарына, нормативтік-әдістемелік пен ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес бере алады.

87. Дәрігер күрделі профилактикалық, диагностикалық және әсіресе емдік (мысалы, мүшелерді тасымалдау) пен басқа да шараларды жүргізетін науқасты таңдауда қатаң медициналық көрсеткіштерге сүйене отырып, ұжымдық шешім қабылдауы керек.

88. Емдеуші дәрігер науқастың емделу кезеңіне жауап береді.

89. Бөлімнің басшы-дәрігерлері, бөлім басшылары және т.б. өзінің қол астындағылардың кәсіби біліктілігінің жоғарылауы жайлы ойлауға міндетті.

10 Тарау. Дәрігерлердің өзара қарым-қатынасы

90. Дәрігерлер бір-біріне сыйластықпен қарауы тиіс, және де басқа

медициналық пен көмекші қызметкерлерге де, кәсіби этиканы сақтау және науқастың басқа дәрігерді немесе медициналық мекемені таңдауына сыйластықпен қарау.

91. Дәрігерлер, оқып жатқан студенттер мен жас мамандарға өздерінің іс-әрекетімен, өз міндеттерін орындаудағы қарым-қатынаста үлгі болуы тиіс, және күшіндегі Кодексті сақтайтындығын көрсетуі керек.

92. Дәрігерлер бұқаралық ақпараттық құралдар арқылы салауатты өмір салтын насихаттау керек, жас мамандар үшін үлгі болуы керек және қоғамдық пен кәсіби этикалық ережелерін сақтау қажет.

93. Әріптестеріне деген кәсіби ескертулер дәлелді болуы керек, намысқа тимейтін үлгіде, мүмкіндігінше жеке айтылуы тиіс.

94. Дәрігер көпшілік алдында басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне нұқсан келтіруге немесе қалай да бір шектеуге құқығы жоқ.

95. Дәрігерлер тәжірибесіз әріптестеріне қиын жағдайларда тиянақты үлгіде көмек көрсетеалады және кеңес бере алады.

96. Емдеу барысында емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсыныстарын қабылдай алады немесе олардан медициналық дәлелді айғақтар негізі бойынша бас тарта алады.

11 Тарау. Дәрігердің орта медициналық қызметкерлермен қарым-қатынасы

97. Дәрігерлер орта медициналық қызметкерлерге құрметпен қарауы тиіс, науқастың денсаулығы және тағайындалған ем бойынша оның пікіріне кереғарлық танытпауы тиіс. Егер орта медициналық қызметкермен тағайындалған шараларды жүргізуде қателіктерге жол берілген жағдайда, дәрігер сыпайы және сабырлы түрде науқастың қатысуынсыз ескерту жасауы тиіс.

98. Орта медициналық қызметкер дәрігерден ауру тарихындағы жазбалар, тағайындау парағы және т.б. анық болмаса сұрауға құқылы, қажет болған жағдайда ақпараттың сәйкес еместігін көрсетуге құқылы.

99. Орта медициналық персонал науқастың құқығын, тазалық ережелерін, техника қауіпсіздігін, медициналық техниканы қолданудың және дәрілік құралдардың нұсқаулықтарын білуі және сақтауы керек.

100. Орта медициналық қызметкер өзінің діни және саяси ұстанымдарын ұсынуы қажет емес.

101. Орта медициналық қызметкер барлық диагностикалық пен емдеудің қиын жағдайларында дәрігерден кеңес сұрай алады.

102. Орта медициналық қызметкер дәрігерлер жайлы ақпаратты, олардың «дәрігерлік қателіктері» немесе емге дұрыс тағайындау жазбауы туралы әңгімелер мен өсектерді таратпауы қажет.

103. Дәрігер орта медициналық қызметкермен сыйластық қарым-қатынасты нығайтуға және бекітуі қажет, және оларға өзіндік дәрежесінің жоғарылығынан қарамастан.

104. Дәрігер орта медициналық қызметкерлердің кәсіби білімдері мен тәжірибелерінің жоғарылатуына әсер ете алады.

105. Орта медициналық қызметкер зиянды әдеттерден бас тартуы тиіс және алкогольді, наркотикалық, уланған мас жағдайларда міндеттерін атқаруға жіберілмеуі тиіс, жеке тазалық ережелерін сақтауы керек.

12 Тарау. Орта медициналық қызметкерлердің науқастармен қарым-қатынасы

106. Науқастың көзінше қойылған диагнозды талқылауға, жүргізілген емнің дұрыстығына күмән келтіруге, және де палата бойынша көршілестерінің ауруларын талқылауға рұқсат етілмейді.

107. Науқасқа аса ауыр шараларын қолданар алдында орта медициналық қызметкер оның маңыздылығын түсінікті үлгіде түсіндіріп, емнің тиімділігін жоғарылату үшін қажеттілігін айтып және психоэмоциональды уайымды сейілту қажет.

108. Орта медициналық қызметкер емдеу шараларын жүргізуде және өзінің қызметтік міндеттерін орындауда ұқыптылық, сабырлық пен тиянақтылық сақтауы қажет.

109. Аса ауыр науқастарға қарайтын орта медициналық қызметкер шаралардың орындау дұрыстығын анықтап алуы керек.

110. Орта медициналық қызметкер тек өзінің құзіреттілік (аурудың белгілері жайлы, болжамы жайлы айтуға құқығы жоқ) шегінде сөйлесуі керек.

111. Орта медициналық қызметкер медициналық кездесулерді уақтылы және кәсіби түрде жүргізуге міндетті.

112. Орта медициналық қызметкер науқастың жағдайының күрт өзгеруі жайлы мәліметті жылдам жеткізуі қажет.

113. Орта медициналық қызметкер науқастың жоқтығында сыпайы түрде дәрігердің нұсқаулықтарын орындау кезеңіндегі күмәнды жағдайларды анықтауға тиіс.

114. Орта медициналық қызметкерлердің едәуір тәжірибелілері тәжірибелері аз орта медициналық қызметкерлермен өздерінің тәжірибелерімен алмаса алады.

115. Орта медициналық қызметкер науқастарға оның жастарына немесе жынысына, ауру сипатына, нәсілдік немесе ұлттық құндылықтарына, діни немесе саяси ұстанымдарына, әлеуметтік немесе материалдық жағдайларына қарамастан тиімді көмек көрсету керек.

116. Орта медициналық қызметкерлер науқастың емдеуді жоспарлауға және жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі қажет.

117. Орта медициналық қызметкер науқастарға өркөкіректілік, менсінбей қараушылық, немесе қорлайтындай назар аударушылық танытпауы қажет.

118. Орта медициналық қызметкер өзінің моральдық, діни, саяси тұжырымдарын жүктеуге құқығы жоқ.

119. Орта медициналық қызметкер бірнеше науқастарға медициналық көмек көрсету кезегінде тек медициналық қағидаларды ғана басшылыққа алуы тиіс, жеке шектеуге жол бермеуі қажет.

120. Орта медициналық қызметкер науқасқа зиянын келтіруге ұмтылатын үшінші тұлғалардың іс-әрекетіне бейжай қарамауы тиіс.

121. Медициналық араласуларды жүргізуде, аса қауіптілікті орта медициналық қызметкер қауіпсіздік ережелерін болжауға тиіс, науқастың денсаулығы мен өміріне қатер туғызатын тәуекелділікті төмендету.

122. Орта медициналық қызметкер тек емдеуші дәрігердің рұқсатымен ғана науқастың туысқандарына денсаулығы жайлы ақпарат бере алады.

123. Орта медициналық қызметкер науқастың немесе олардың заңды өкілдерінің (кәмелет жасқа толмағандарды немесе сотпен ақыл есі кемдігі расталған азаматтарды емдеуде) кез келген медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын сыйлау қажет.

124. Орта медициналық қызметкер өзінің біліктілігімен науқасқа медициналық шаралардан бас тарту салдарын ұғындыруы қажет.

125. Орта медициналық қызметкер үшінші тұлғадан сенімділік танытқан немесе кәсіби міндеттерін орындауда белгілі болған науқастың денсаулығының жағдайын, оның ауруының диагнозы, емделуі, болжамы жайлы ақпаратты құпияды сақтауы тиіс.

126. Орта медициналық қызметкер клиенттер жайлы құпия ақпараттарды таратуға құқығы жоқ, қандай үлгіде ол сақталмаса да.

127. Орта медициналық қызметкер қажет болған жағдайда әріптестеріне көмектесе алады, және де емдеу шараларына өз әсерін тигізе алады.

128. Орта медициналық қызметкер науқасқа емдеуші дәрігермен тағайындалған сауығу бағдарламасын орындауға көмектесуі керек.

129. Орта медициналық қызметкер өзінің біліктілігін әрдайым арттыруы қажет және ғылыми зерттеу жұмыстарына қатысуы керек.

13 Тарау. Кіші медициналық қызметкер

130. Аға медициналық бике/бас медициналық бике кіші медициналық қызметкерлердің жұмысын қадағалайды және күнделікті тәрбие жұмыстарын жүргізуі қажет.

131. Аға медициналық бике/бас медициналық бике кіші медициналық қызметкерлердің жұмыс сапасына жауапты, яғни науқастарға қызмет көрсету мәдениетілігі, клиникадағы жайлылық, тазалық және тәртіптілік.

132. Кіші медициналық қызметкер өзінің қызметтік міндеттерін сапалы орындауы қажет, іскерлік ізеттілікті және қызметтік пәндердің ережелерін сақтауға тиіс.

133. Кіші медициналық қызметкерлер Жұмысшылары ұқыпты болуы қажет және жеке тазалық ережелерін сақтауы тиіс.

134. Кіші медициналық қызметтегі Жұмысшылар Мекеме жағдайында іс-әрекет жүргізу бойынша қатаң нұсқаулықтан өтуі қажет.

135. Кіші медициналық қызметкер барлық кәсіби сұрақтарды Аға медициналық бикемен/бас медициналық бикемен шешуі қажет.

136. Кіші медициналық қызметкер науқастың көзінше әріптестерімен қарым-қатынасын шешпеуі тиіс.

14 Тарау. Медициналық қызметкермен ақпараттың ашылуы

137. Науқас жайлы медициналық ақпарат ашылуы мүмкін:

- 1) науқастың жазбаша келісімі бойынша;
- 2) жауап алу, тергеу, прокуратура және сот мекемелерінің талаптарын ынталандыру бойынша;
- 3) егер құпияны сақтау науқастың денсаулығы мен өміріне немесе басқа тұлғаларға (қауіпті жұқпалы аурулар) едәуір қауіп төндіретін болса;
- 4) емдеу шарасына басқа мамандарды жұмылдырған жағдайды, бұл кезде ол ақпарат кәсіби қажеттілік болып табылады.

138. Науқасқа қатысты медициналық ақпаратқа рұқсаты бар лауазымды тұлғалар мен жұмысшылар, дәрігерлер ғылыми зерттеу жұмысы барысында, студенттерге дәріс беруде және біліктілігін көтеруде аталған ақпараттың құпиялығын қамтамасыз етуге міндетті.

139. Дәрігерлердің ғылыми форумдарда, баспасөз беттерінде, радиолар мен теледидарда медициналық қызмет пен сипаттағы жарияланымдар жасағанда этикалық тұрғыдан мінсіз болуы тиіс, ол объективті ғылыми-тәжірибелік ақпараттарды шектемеуі қажет және олар бәсекелестер туралы кері ақпараттардан, жарнамалар мен өзіндік жарнамаларды құралмауы қажет.

140. Бұқаралық ақпарат құралдарына, қоғамдық және басқа да мекемелерге дәрігерлер немесе орта медициналық қызметкерлер өзінің құзіреттілігінің шегінде мәлімдеме жасауға құқылы:

- 1) белгілі бір ауру жайында теориялық ақпарат ұсыну;
- 2) денсаулық сақтау жүйесіндегі нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері мен оларды тәжірибеде қолдану тәртібі жайлы хабардар ету;
- 3) жоғары сатылы органдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары жайлы хабардар ете алады;
- 4) статистикалық ақпараты бар басшылықтың келісімімен бөлім, мекеме ақпарат ұсына алады;
- 5) мекемеде, бөлімде қолданылатын емдеу технологиялары жайлы ақпарат ұсына алады;
- 6) санитарлы-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат ұсына алады.

141. Бұқаралық ақпарат құралдарына, қоғамдық және басқа да мекемелерге дәрігерлер немесе орта медициналық қызметкерлер мәлімдеме жасағанда құқығы жоқ:

- 1) науқас жайлы ақпарат беруге, қайтыс болған жағдай болса да;
- 2) нақты бір азаматтың медициналық көмекке жүгінгені жайлы, оның емделуі, шығуы, қайтыс болуы және т.б. жайлы ақпаратты мақұлдауға және растамауға;
- 3) науқасты (науқастарды) тануға болатын фото-видео жазбаларын ұсынуға.

15 Тарау. Іскерлік этика Кодексінің және Мекеменің басқа да ішкі құжаттарының сақталмауы жайлы мәліметтерді жинау мен қарастыру

142. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар тарапынан бекітілген іскерлік этика нормаларын, заңдылықтар мен Мекеменің ішкі құжаттар ережелерінің бұзылуы анықталған жағдайда Бақылау кеңесінің хатшысы Мекеменің қажетті саласына ары қарай қарастырып және шешім қабылдау үшін

мәліметтер жинай бастайды, ол саласының құзіреттілігіне нақты дәлелдер бойынша осындай жағдайларды шешу кіреді.

143. Қызығушылығы бар тұлғалар өзінің тікелей басшысына немесе Бақылау кеңесінің хатшысына Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылардың заңға ұайшы және этикаға сәйкес емес әрекеттерін хабарлай алады.

144. Бақылау кеңесінің хатшысы мәлімдемені қарастыруға қабылдап, міндетті:

1) өзінің құқықтарын қорғау үшін өтініш беруші қолдана алатын әдістер мен құралдарды түсіндіруге немесе іскерлік этиканың шешімен қабылданған іскерлік этика ережелері бойынша кемшіліктерін жоюға іс-әрекетін ұғындыру;

2) мәлімдемені Мекеменің қажетті саласына тапсыру, оның құзіреттілігіне дәлелдер бойынша осындай мәлімдемелерді шешу кіреді.

145. Бақылау кеңесінің немесе Мекеме Басшысының қарастыруының нәтижесі мен қабылдаған шешімі өтініш білдірген тұлғаға 5 (бес) жұмыс күні көлемінде Бақылау кеңесінің хатшысымен хабардар етіледі.

146. Лауазымды тұлғалар мен Бақылау кеңесінің хатшысы Кодекс ережелерінің, заңдылықтар мен ішкі құжаттардың ережелерінің бұзылуы жайлы мәлімдеме берген тұлғаның дәлелдерді қарастырудың құпиялығына, Құқықтарына шектеу жасамауға кепілдік береді.

147. Бақылау кеңесі хатшысының құзіреттілігіне қызметтік тергеу жүргізу кірмейді.

16 Тарау. Қадағалау шаралары

148. Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар Кодекстің талаптарын қатаң сақтауы тиіс және Кодекс талаптарының қай-қайсысы бұзылған жағдайда дереу жазбаша түрде мәлімдеуі қажет. Лауазымды тұлғалар мен жұмысшылардың құқықтарын бұзатын кез келген жағдай заңдылық ережелері мен Мекеменің ішкі құжаттарына сәйкес қарастырылуы қажет.

149. Лауазымды тұлғалар Мекеменің стратегиялық мақсаттарына жетуі үшін іскерлік этиканың құндылықтары мен талаптарына негізделген іскерлік шешім қабылдауы қажет. Олардың алдына қойылған тапсырмаларды жүзеге асыру үшін толықтай жауапты.

150. Мекеменің Бақылау кеңесінің хатшысы өзінің құзіреттіліг бойынша Кодекс талаптарының бұзылуына байланысты сұрақтар дер кезінде назар аударуы міндетті, және қажетті мәліметтерді ұсына отырып Мекеменің қажетті құрылымдық бөлімдерімен/ саларымен кеңес өткізуі қажет. Кеңесте өтілген шаралар жазбаша тіркелуі мүмкін.

151. Мекеме Кодексті ашық талқылауға дайын жұмысшыларды қолдайды, және оны жетілдіре түсу үшін кез келген құрылымдық ұсыныстарды мақұлдайды.

152. Кодекстің талаптарын түсіндіруге байланысты немесе этикалық сұрақтармен жұмыс істегенде туындаған түсініспеушіліктер бойынша, және де Кодекс талаптарының бұзылуы, жемқорлық пен басқа да құқық бұзқшылық іс-әрекеттердің нәтижелері бойынша сұрақтармен Лауазымды тұлғалар мен Жұмысшылар, іскерлік серіктестер мен қызығушылық танытқан тұлғалар

Бақылау кеңесінің хатшысына баруға құқылы.

153. Жұмысшыдан пікірлердің таласуына байланысты, заңдылықтардың және ішкі құжаттарды бұзуына байланысты барлық жайттар мен себептерге бойынша нақты сипаттама беруі қажет. Аталмыш хатта мәлімдеуші Жұмысшы өзара сенімділік бұзылады деп ойламауы тиіс. Бұл жұмысшының Мекемеге байланысты адалдығы болып табылады және Мекемеге деген сыйластықты бұзбайды. Жұмысшы тексерілген және нақты мәліметтерді хабарлауға міндетті, күмәнді жағдайлар мен жайттарды, осыған ұқсас кез келген заңсыз іс-әрекеттердің белгілерін жасырмау қажет.

7-Бөлім. ҚОРЫТЫНДЫ

154. Барлық лауазымды тұлғалар мен жұмысшыларға қолданыстағы Кодекстің ережелерін сақтау міндетті. Күшіндегі Кодекстің ережелерін бұзу, заңдылықтар тәртіпте бекітілген жауапкершілікке алып барады.

155. Бақылау кеңесі жетілдіру және өзектендіру мақсатында қолданыстағы Кодекстің талаптарын қайта қарастыруда және жетілдіруде, қандай жағдайда ол тәжірибе де қолданады деп талдайды, және де қажет болған жағдайда оған ұсыныстар мен пікірлерді ескере отырып, өзгерістер немесе толықтырулар енгізеді.

Куәландыру-үлгісі

Аталмыш үлгі Сіздің іскерлік этика Кодексімен бекітілген іскерлік этика қағидалары мен қарым-қатынас этикасын толық меңгергеніңізді, түсінгеніңізді және бұлжытпай орындайтындығыңызды міндеттегенін растайды.

Толтырылып және қол қойылған үлгі – Мекемедегі жұмыс немесе қызметтік міндеттерін орындаған сәттен бастап күшіне енеді, және Мекемеде қызметтік міндеттерін орындаған мерзім бойында Мекеменің әр жұмысшысының жеке құжаттарында сақталады.

Растама

(Өтініш, аталмыш үлгіні толтырыңызшы, сәйкесті жарналарды толтырып, қол қойып және кадрлық жұмыстарды реттейтін құрылымдық бөлімге жіберіңіз).

1.	Мен растаймын, Мекеменің іскерлік этика Кодексін меңгердім және түсіндім
2.	Мен Мекеменің іскерлік этика Кодексінде бекітілген іскерлік этика қағидалары мен іс-әрекет құқықтарын адал ниетті сақтауға міндетті екендігімді растаймын
3.	Мен келісемін, ең болмағанда жылына бір рет қызметтік жұмыс барысы кезеңінде Мекемеде жұмыстық немесе қызметтік міндеттерді орындауда Мекеменің іскерлік этикет Кодексімен бекітілген іскерлік этикет қағидалары мен іс-әрекет ережелерін меңгергендігімді, түсінгендігімді және адал ниетті сақтауға міндетті екендігімді растауға

Аты-жөні, тегі _____

Қолы _____

Мерзімі «__» _____ 20__ г.