

Алматы қ. ҚДСБ ШЖҚ "Орталық қалалық клиникалық аурухана" КМК
директорының бұйрығымен

Бекітілген

"26" мамыз 2024 жыл
№ 207

Алматы қаласының ҚДСБ
ШЖҚ "Орталық қалалық клиникалық аурухана" КМК
ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ

1 тарау. Жалпы ережелер мен негізгі ұғымдар.

1. Осы шаруашылық жүргізу құқығындағы "Орталық қалалық клиникалық аурухана" коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі – кәсіпорын) Іскерлік әдеп кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қазақстан Республикасының "Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі" кодексіне, Кәсіпорынның Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді.

2. Кодекс кәсіптік медициналық қызметті жүзеге асыру кезінде кәсіпорын қызметкерлерінің іскерлік этикасы мен іскерлік мінез-құлқының этикалық нормалары мен қағидаттарының жиынтығын айқындайтын, кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимылының этикалық жағын, кәсіпорын мен оның қызметкерлерінің корпоративтік қатынастарының этикалық нормаларын реттейтін құжат болып табылады.

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

4. Кодексте келесі негізгі ұғымдар мен терминдер қолданылады:

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

Лауазымды тұлға-Байқау кеңесінің мүшесі және\немесе кәсіпорын басшылығы;
Қызметкер-кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

Мүдделі тұлға-кәсіпорын шарттық қатынастарға түскен немесе оған кіруге ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге қатысы бар тұлғалар.

Заңнама - белгіленген тәртіппен қабылданған Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің жиынтығы;

Мүдделер қақтығысы-бұл кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделері, оның Кәсіпорынға қатысты міндеттері қақтығысатын және қызметкердің жеке қызығушылығы 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-басқару органдары мен кәсіпорынның атқарушы органдары арасында туындаған келіспеушілік немесе дау немесе келесі салдардың біріне әкелетін немесе әкелуі мүмкін кәсіпорын органдары арасындағы келіспеушілік немесе дау:

- Қолданыстағы заңнаманың, Жарғының немесе кәсіпорынның ішкі құжаттарының нормаларын бұзу;

- кәсіпорынға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдердің мәні бойынша талап қою.

Әлеуметтік жауапкершілік-кәсіпорынның, мемлекеттің және қоғамның өзара мүдделеріне жауап беретін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

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

5. Кодекстің мақсаты:

- стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді бекіту;

- ұжымда сенім, өзара құрмет және әдептілік ахуалын сақтау үшін мінез-құлықтың жоғары этикалық стандарттарына негізделген кәсіпорында бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;

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

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

- іскерлік мінез-құлықтың озық тәжірибесін қолдану арқылы мемлекет пен іскерлік қоғамдастық тарапынан кәсіпорынға деген сенімді арттыру және сақтау.

6. Кодекстің Міндеттері:

- қоғамда ұйымға немесе мамандыққа оң көзқарасты қалыптастыру;

- әріптестер мен пациенттерге қатысты "дұрыс" мінез-құлық шеңберінде ұжымдағы әрбір қызметкерге көмек көрсету.

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

8. 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 адам немесе қызметкер серіктеске немесе басқа қызметкерге қысым жасайтыны немесе оған бейімділікпен қарайтыны анықталса, онда оған қатысты тәртіптік өзара іс-қимыл шаралары қабылданатын болады.

2 тарау. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ

9. Кәсіпорын стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері кездесетін күнделікті жағдайларда

да мемлекеттік органдармен, кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, серіктестермен, басқа да мүдделі тұлғалармен өзара қарым-қатынаста осы Кодекстің талаптарын қабылдайды және ұстанады.

10. Кәсіпорынның қызметі қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің әдептілігі, сенімділігі және кәсібилігі, олардың жұмысының тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға құрмет болып табылады.

11. Кәсіпорынның негізгі корпоративтік принциптері:

– Құзыреттілік және кәсібилік-кәсіпорын қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілеті болуы керек. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін кәсіби білім мен дағдылар деңгейін арттыру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру, әлеуетін және мансаптық өсу мүмкіндігін дамыту үшін жағдайлар жасайды;

- **Патриотизм-кәсіпорынға** мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімін және денсаулық сақтау жүйесінің дамуына ықпал етуге ұмтылысты тудырады;

- **Ашықтық-кәсіпорын** кәсіпорын туралы ақпараттың барынша ашықтығына, ашықтығы мен сенімділігіне, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелеріне ұмтылады. Кәсіпорын уәкілетті орган мен әріптестерді 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 мәліметтердің жария етілмеуін қадағалайды;

- **Жауапкершілік пен адалдық-кәсіпорын** Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарында, шарттық қатынастарда, іскерлік айналым әдет-ғұрыптарында және моральдық-адамгершілік қағидаттарында белгіленген міндеттемелерге жауапкершілікпен және адалдықпен қарайды. Кәсіпорын мемлекет алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді;

- **Адалдық-Кәсіпорын** қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Кәсіпорын жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы қақтығыстарға жол бермейді. Алдау, үнсіздік және жалған мәлімдемелер лауазымды тұлғаның, кәсіпорын қызметкерінің мәртебесіне сәйкес келмейді;

- **Жеке тұлғаны құрметтеу-лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне** қарамастан кәсіпорынның лауазымды адамы мен қызметкері басшылыққа алатын негізгі қағида. 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.

Лауазымды адамдар мен қызметкерлер арасындағы қарым-қатынас этикасы.

12. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

- Қазақстан Республикасының Мемлекеттік рәміздеріне және Кәсіпорынның корпоративтік рәміздеріне құрметпен қарау;

- мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық халықтардың салт-дәстүрлеріне құрметпен қарау;

- жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, еңбек тәртібін сақтауға, өзінің лауазымдық міндеттерін адал және сапалы орындауға, жұмыс уақытын ұтымды пайдалануға;

- қызметтік міндеттерін тиімді орындау үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыру, жоғары кәсіби жұмыс үшін барлық күш-жігерін жұмсау;

- тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне қарамастан әріптестерінің арнамысы мен қадір-қасиетін құрметтеу;

- басқа қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікір білдіруге жол бермеу және басқа қызметкерлердің іс-әрекеттерінің дұрыстығына немесе дұрыс өценкистігіне жеке баға бермеу;

- жұмысқа деген көзқарасы мен мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал ету;

- сыпайы және ізетті болу;

- немқұрайлылық пен дөрекілікке жол бермеу;

- әріптестеріне қолдау және көмек көрсету;

- біреудің пікіріне мұқият болу;

- өзіне (немесе өзіне байланысты адамдарға) қатысты да, басқалардың қарым-қатынасында да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзі-өзі ұстау;

- тікелей берілген өкілеттіктерсіз немесе кәсіпорын лауазымды тұлғаларының тікелей тапсырмасынсыз кәсіпорын атынан кез келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге немесе сұхбаттасуға жол бермеу;

- кәсіпорын меншігінің сақталуын қамтамасыз ету, сеніп тапсырылған мүлікті ұтымды, тиімді және тек қызметтік мақсатта пайдалану;

- қоршаған ортаға құрмет көрсету және оған ұқыпты қарау;

- осы Кодекстің талаптарын мұқият зерделеп, адал ұстану;

- лауазымдық міндеттерді орындау кезінде жеке қатынастарды немесе жеке пайданы емес, кәсіпорынның мүдделерін басшылыққа алу;

- Искерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық ережелерін бұзу мәселелері бойынша тергеу жүргізу кезінде жәрдем көрсету.

13. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары міндетті:

- кодекстің негізгі құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, ашықтық пен бейтараптық қағидаттарында басқарушылық шешімдер қабылдау;

- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін жауапкершілікте болуға;

- туыстық, жерлестік және жеке берілгендік белгілері бойынша кадрларды іріктеу және орналастыру жағдайларына жол бермеу;

- бағынышты қызметкерлердің міндеттері мен қызметтік өкілеттіктерінің көлемін дәл анықтау, бағынысты қызметкерлерден олардың лауазымдық міндеттерінен тыс тапсырмаларды орындауды талап етпеу;

- бағынышты қызметкерлерге қатысты негізсіз айыптауларға, дөрекілік, адамдық қадір-қасиетін қорлау, әдепсіздік фактілеріне жол бермеу;

- басқа қызметкерлерге қатысты өз іс-әрекеттерімен немесе сөздерімен қудалауға, қорқытуға немесе қорлауға жол бермеу;

- бағынышты қызметкерлерді жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларға сәйкес келмейтін құқыққа қайшы теріс қылықтар немесе іс-әрекеттер жасауға мәжбүрлемеу;

- қызметкерлерді басқа қызметкерлердің қатысуымен сынамау, бағынышты қызметкерлердің ар-намысына қадір-қасиетіне нұқсан келтірмеу;

- бағыныштылардың корпоративтік рухын құруға, ұжымды кәсіпорынның ортақ миссиясымен, құндылықтарымен және қағидаттарымен біріктірілген командаға біріктіруге уақыт бөлу;

- қызметкерлерге өз жұмысын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жеткізуді қамтамасыз ету.

Уәкілетті органмен өзара қарым-қатынас этикасы.

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

15. Кәсіпорын мен уәкілетті орган арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, кәсіпорынның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

Іскери серіктестермен қарым-қатынас этикасы.

16. Кәсіпорынның іскерлік серіктестермен өзара іс-қимылы шарттардың талаптарына сәйкес өзіне қабылдаған міндеттемелері үшін өзара тиімділік, ашықтық және толық жауапкершілік қағидаттарында жүзеге асырылады.

17. Кәсіпорын іскер серіктестермен шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

18. Кәсіпорын өз қызметінде іскер серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

Қоғаммен қарым-қатынас этикасы.

19. Кәсіпорын қоғаммен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста 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 немесе бұрмалауға жол бермейді.

20. Бұқаралық ақпарат құралдарында, әлеуметтік желілерде кәсіпорын атынан көпшілік алдында сөз сөйлеуге, кәсіпорын оқиғаларына түсініктеме беруге немесе қандай да бір мәлімдеме жасауға тек осыған уәкілеттік берілген лауазымды адамдар мен қызметкерлер ғана құқылы.

21. 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.

22. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кәсіпорынның қызметтік қызметі және жалпы қызметі мәселелері бойынша өз пікірін ашық білдірмеуі керек, егер ол:

- 1). Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2). Құпия ақпаратты жария етсе;
- 3). Онда кәсіпорынның лауазымды тұлғаларына қатысты этикалық емес мәлімдемелер болса.

Келіссөздер этикасы.

23. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің басқа қызметкерлермен және іскер серіктестермен, соның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу қабілеті жалпы кәсіпорындар туралы жағымды әсер қалдыруға ықпал етеді.

24. Кәсіпорын қызметкерлері келіссөздер кезінде, оның ішінде телефонмен сөйлесу кезінде мінез-құлық мәдениетінің ережелерін сақтауы керек. Іскерлік келіссөздер тыныш, сыпайы түрде жүргізілуі керек. 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, олардың назарын қатты әңгімемен аудармау керек.

25. Кеңеске қатысқан кезде ұялы телефондарды өшіру немесе үнсіз режим орнату қажет.

4-тарау. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ.

26. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кәсіпорынды және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке байыту немесе басқа адамдарды байыту мақсатында пайдаланбауға тиіс.

27. 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.

28. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің бағыныштылармен, серіктестермен, бәсекелестермен қарым-қатынасындағы іскерлік мінез-құлқы бір-біріне қарама-қайшылықты болдырмайды және мыналарды болжайды:

- ашық ой мен ізгі ниет;
- заңсыз ақпаратты пайдаланудан бас тарту;
- кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпияларына қатысты ақпаратты жария етпеу;
- өз сөзіне адалдық;
- адамгершілік құндылықтарды сақтай отырып, мақсатқа ұмтылу;
- өзінің іскерлік беделін сақтау, тікелей не үшінші тұлғалар арқылы, көрінеу жалған және тексерілмеген ақпаратты таратуға қатысудан бас тарту;
- мүдделер қақтығысы жағдайында-дауларды келіссөздер арқылы шешуге қол жеткізу.

Дәрігерлік құпия ақпарат.

29. Қазақстан Республикасының заңнамасына, кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес осыған жатқызылған ақпарат кәсіпорынның құпия ақпараты 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.

30. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне, осы ақпаратты беру туралы талап кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде коммерциялық және қызметтік құпияларды жария етуге тыйым салынады.

31. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауы керек.

Кәсіпорын қызметкерлерінің сыбайлас жемқорлыққа қарсы мінез-құлқы.

32. 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 барлық жағдайларды қоса береді. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі тікелей міндет кәсіпорынның лауазымды адамдарына жүктеледі.

33. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл мақсатында кәсіпорын қызметкерлері:

- өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы басшылықтың назарына жеткізу;

- лауазымдық міндеттерін орындауға байланысты жеке және заңды тұлғалардан сыйлықтар, ақшалай сыйақылар, несиелер, материалдық сипаттағы қызметтер, ойын-сауық, демалыс үшін ақы және өзге де сыйақылар алмау;

- мүдделер қақтығысының туындауына жол бермеу жөнінде шаралар қабылдау, лауазымдық міндеттерін атқару кезінде мүдделер қақтығысына әкеп соқтыратын немесе әкеп соғуы мүмкін жеке мүдделілік жағдайларының туындауына жол бермеу, туындаған мүдделер қақтығысы туралы немесе оның туындау мүмкіндігі туралы өзінің тікелей басшысына ол туралы белгілі болған бойда хабарлау.

Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау.

34. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаны қорғау мен қорғауды сақтайды, қызметінің Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді.

35. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерді қатаң сақтауға міндетті.

36. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қоршаған ортаны қорғауды қамтамасыз етуі және оған әсерін барынша азайтуы тиіс, мысалы, электр энергиясын, суды үнемдеу, қағаз тасығыштарды пайдалануды барынша азайту және т. б.

5-тарау. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ.

37. Кәсіпорынның корпоративтік мәдениеті-қалыптасатын және ынталандыратын жоспарланған және ұйымдастырылған процесс. Корпоративтік мәдениетті нығайту іс-шаралар және корпоративтік құндылықтарды белгілеу арқылы жүзеге асырылады. Кәсіпорын қызметкерлерінің қоғамдастық сезімін, кәсіпорынға тиесілігін, жұмыстағы адалдық пен сенімділікті тәрбиелеуге бағытталған.

38. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудағы маңызды элементтердің бірі ұжымда мерекелік іс-шаралар өткізу болып табылады.

39. Барлық лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер 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.

40. Кәсіпорын мерекеленген жағдайда ұжым қаладан тыс табиғатқа бара алады, онда құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлер, билер, ойындар дайындайды. Жекелеген жағдайларда басшылықтың бастамасы бойынша қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

Сыртқы түрі.

41. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметтік міндеттерін орындау кезеңінде киім, аяқ киім, шаш үлгісін таңдауда іскерлік стиль нормаларын ұстануға тиіс.

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

43. 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. Парфюмерия немесе одеколон қалыпты мөлшерде тұтынылуы керек, тек өткір иісі жоқ. Косметиканы қолданудағы және әртүрлі зергерлік бұйымдарды киюдегі қарапайымдылық пен модерация медицина қызметкерінің іс-әрекетінің сипатына байланысты.

6-тарау. МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ.

Медициналық персоналдың пациентпен қарым-қатынасы.

44. Медициналық қызметкерлер:

- дәрігерлік тағайындауларды уақтылы және кәсіби түрде орындау;
- емдеу процедураларын және олардың функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылық, сабырлылық пен әдептілікті сақтау;
- науқастарға тәкаппарлық, менсінбеу немесе қорлау көрсетпеу;
- науқастарға жасына немесе жынысына, аурудың сипатына, нәсіліне немесе ұлтына, діни немесе саяси сенімдеріне қарамастан Құзыретті көмек көрсету. Әлеуметтік немесе материалдық жағдай немесе басқа айырмашылықтар;
- науқастарға өзінің моральдық, діни, саяси нанымдарын жүктемеу;

- науқастың немесе оның заңды өкілінің (кәмелетке толмаған адамды немесе сот әрекетке қабілетсіз деп таныған азаматтарды емдеу кезінде) кез келген медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеу;

- ауыр ауыр процедуралар алдында науқасқа қол жетімді түрде жүргізілетін процедуралардың маңыздылығын, қажеттілігін түсіндіріп, психоэмоционалды шиеленісті жеңілдету;

- науқасқа медициналық рәсімнен бас тартудың салдарын түсіндіру;

- науқасқа емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесу;

- науқастың жағдайындағы кенеттен өзгерістер туралы дәрігерге дереу хабарлау;

- науқастармен тек өз құзыреті шегінде әңгімелесу (аурудың болжамы туралы симптомдарды айтуға құқығы жоқ);

- бірнеше науқасқа медициналық көмек көрсету кезектілігін белгілеу кезінде қандай да бір кемсітушілікті қоспағанда, тек медициналық өлшем шарттарды басшылыққа алу керек;

- өз біліктілігін үнемі арттырып, ғылыми зерттеу қызметіне қатысу;

- кәсіптік міндеттерін атқаруына байланысты сенім білдірілген немесе белгілі болған науқастың денсаулық жағдайы, диагнозы, емі, оның ауруының болжамы, сондай-ақ науқастың жеке өмірі туралы ақпаратты үшінші тұлғалардан жасырын сақтауға міндетті.

45. Медицина қызметкерлері науқасқат зиян келтіргісі келетін үшінші тұлғалардың әрекеттеріне немқұрайлы қарамауы керек.

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

47. Медициналық қызметкерлер пациенттің туыстарына денсаулық жағдайы туралы емдеуші дәрігердің келісімімен ғана хабарлай алады.

48. Медициналық персоналға науқастардың қатысуымен диагнозды талқылауға, жүргізілетін рәсімдердің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ палатадағы көршілердің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

49. Медициналық персоналдың науқастар туралы құпия ақпаратты, ол қандай түрде сақталса да таратуға құқығы жоқ.

50. Медициналық көмекке жүгіну фактісі, азаматтың денсаулық жағдайы, оның ауруының диагнозы туралы ақпарат және өзге де мәліметтер дәрігерлік құпияны құрайды.

51. 52 және 53-тармақтарда белгіленген жағдайларды қоспағанда, олар кәсіптік, қызметтік және өзге де міндеттерді атқару кезінде белгілі болған адамдардың дәрігерлік құпияны құрайтын мәліметтерді жария етуіне жол берілмейді.

52. Пациенттің немесе оның заңды өкілінің келісімімен дәрігерлік құпияны құрайтын мәліметтерді ғылыми зерттеулер жүргізу, осы мәліметтерді оқу процесінде және өзге де мақсаттарда пайдалану үшін пациентті тексеру және емдеу мүддесінде басқа жеке және (немесе) заңды тұлғаларға беруге жол беріледі.

53. Азаматтың немесе оның заңды өкілінің келісімінсіз дәрігерлік құпияны құрайтын мәліметтерді ұсынуға мынадай жағдайларда жол беріледі:

-өзінің жағдайына байланысты өз еркін білдіре алмайтын азаматты тексеру және емдеу мақсатында;

- айналасындағыларға қауіп төндіретін аурулардың таралу қауіпі кезінде;
- тергеу немесе сот талқылауын жүргізуге байланысты анықтау және алдын ала тергеу органдарының, прокурордың, адвокаттың және (немесе) соттың сұрау салуы бойынша;
- кәмелетке толмаған немесе әрекетке қабілетсіз адамға оның заңды өкілдерін хабардар ету үшін медициналық көмек көрсету кезінде;
- азаматтың денсаулығына зиян заңсыз әрекеттер нәтижесінде келтірілді деп пайымдауға негіз болған жағдайда.

54. Жеке тұлғалардың (пациенттердің) рұқсатынсыз жеке тұлғалардың (пациенттердің) дербес деректері бар электрондық ақпараттық ресурстарды қалыптастыру үшін жеке өмірде оларға қатысты дербес деректерді жинауға және өңдеуге жол берілмейді.





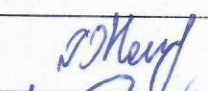
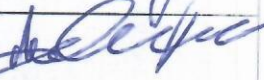

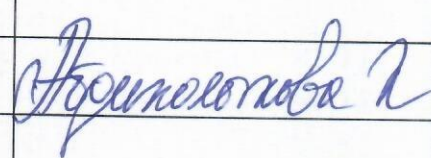
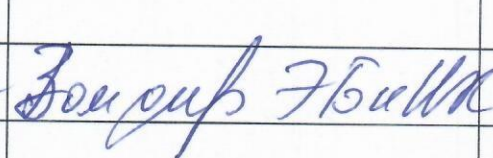
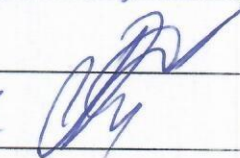
55. Электрондық ақпараттық ресурстарды қосуға жол берілмейді. Жеке тұлғалардың (пациенттердің) жеке деректерін пайдаланған кезде жеке тұлғалардың (пациенттердің) рұқсатынсыз оларды басқа дерекқорлармен байланыстыратын желілерге.

7-тарау. Қорытынды.

56. Осы Кодекстің нормаларын сақтау кәсіпорынның барлық лауазымды адамдары мен қызметкерлері үшін міндетті болып табылады, осы Кодекстің нормаларын бұзу заңнамада белгіленген тәртіппен жауаптылыққа әкеп соғады.

57. Кәсіпорынның Байқау 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.

**Алматы қ.ҚДСБ ШЖҚ "Орталық қалалық клиникалық аурухана" КМК
қызметкерлері Кәсіпорындағы Іскерлік әдеп кодексімен
ТАНЫСУ ПАРАҒЫ**

№	Т.А.Ә.	Лауазымы	Қолы
1.	Абенова А.Т.	Директордың емдеу ісі жөніндегі орынбасары	
2.	Байтуреев М.С.	Директордың хирургия жөніндегі орынбасарының м.а	
3.	Кунаева Г.Д.	Директордың СД жөніндегі орынбасары	
4.	Кусаинова Ф.С.	Директордың қаржылық-экономикалық мәселелер жөніндегі орынбасары	
5.	Кадыров О.Х.	НҚҚЖІЭ Басшысы	
6.	Шайымова Ш.К.	Аға медбикенің м.а	
7.	Калменова З.К.	Құқық бөлімінің басшысы	
8.	Омархан А.	Кадрлар қызметі басшысының м.а	
9.	Умитбаева Ж.А.	Бас бухгалтер	
10.	Жанабеков Р.М.	Мемлекеттік сатып алу бөлімі басшысының м.а	
11.	Сарманов Х.С.	ӘШБ басшысы	
12.	Алимбаева С.Х.	Ақылы қызметтерді дамыту қызметі Басшысы	
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			