

**Бақылау кеңесінің
2018 жылғы 06 тамыздағы
№ 3 шешімімен бекітілген**

**ШЖҚ «№ 5 қалалық емхана» МКК
ІСКЕРЛІК ӘДЕП КОДЕКСІ**

Астана қ., 2018 ж.

МАЗМҰНЫ

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӘДЕП ҚҰНДЫЛЫҒЫ ЖӘНЕ ҚАҒИДАТТАРЫ

3 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ӘДЕПТІК НОРМАЛАРЫ

4 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕСІ

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІ МӘДЕНИЕТ

6 ТАРАУ. ҰЙЫМДАҒЫ ДӘРІГЕР, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ӘДЕПТІК НОРМАЛАРЫ

7 ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

ҚОСЫМША

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

1. Шаруашылық жүргізу құқығындағы «№ 5 қалалық емхана» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының (әрі қарай – Кәсіпорын) осы Іскерлік әдеп кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және іскерлік әдеп қағидалары мен қағидаттарының жинағы болып табылады.

2. Кодекс Кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғаларымен әрекеттесудің әдеп жағын, корпоративтік қарым-қатынастың әдеп нормаларын, сондай-ақ әдеп нормаларының Кәсіпорынның күн сайынғы қызметіне әсер ету механизмдерін реттейтін құжат болып табылады.

3. Лауазымды тұлғалар мен барлық Кәсіпорын қызметкерлерінің атқарып отырған лауазымына қарамастан Кодекстің ережелері қолданылады.

4. Кәсіпорынның атқарушы органы кәсіпорын қызметкерлері заңсыз іс-әрекеттер жасаудан тартынатын және белсенді әрекет ететін ашықтық пен жауапкершілік жағдайларын жасау үшін жауапты болады.

5. Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің басты міндеті кәсіпорында белгіленген этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау болып табылады.

6. Этикалық нормаларды тиісті деңгейде ұстау үшін қызметкерлер кәсіпорында олардың сақталуы мен өздері үшін ең жоғары стандарттарды белгілеу үшін өз жауапкершілігіне алады.

7. Кодекстің мақсаты болып табылады:

1) кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді стратегиялық маңызды шешімдер қабылдағанда, күнделікті жағдайларда да өз қызметінде бекіту;

2) Ұжымда сенім, өзара құрмет пен парасаттылық атмосферасын қолдау үшін мінез-құлықтың жоғары этикалық стандарттарына негізделген кәсіпорында бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;

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

4) кәсіпорынды корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және оның мүдделі тұлғалармен табысты өзара іс-қимыл жасауына жәрдемдесу;

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

8. Кодекс өзге ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және іскерлік этика мен іскерлік мінез-құлық нормаларын және қағидаттарын сақтау бөлігінде Кәсіпорын Лауазымдық тұлғалары мен Қызметкерлерінің қызметін көрсетеді.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидаттар тізбесі толық болып табылмайды және белгілі бір шарттар мен жағдайлар туындағанда Байқау Кеңесімен нақтылануы, өзгертілуі немесе толықтырылуы мүмкін.

10. Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары, Қызметкерлері және серіктестері нәсілі, тілі, саяси және діни нанымдарына, жыныстық, ұлттық және мәдени тиесілігіне қарамастан адал және әділетті қарым-қатынасқа құқылы. Кез келген түрдегі кемсітушілік пен қысымшылық осы Кодекске қайшы келеді және қолайсыз мінез-құлық болып табылады. Егер кез келген Лауазымды тұлға немесе Қызметкер серіктесіне немесе басқа Қызметкерге қысым көрсететіні немесе құмартушылықпен қарайтыны анықталса, оған тәртіптік әсер ету шаралары қолданылады.

11. Кәсіпорын өз қызметкерлерінде және олардың жұмысында мыналарды:

- 1) Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына жетуіне бағдарлануды;
- 2) кәсіпқорлықты және өзінің кәсіби деңгейін жоғарылатуға ұмтылуды;
- 3) лауазымдық міндеттерді орындауда ынталылық пен белсенділікті;
- 4) тәртіптілік пен жауапкершілікті;
- 5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдаушылықты;
- 6) Кәсіпорын жас мамандарына көмек көрсетуді бағалайды.

12. Кәсіпорын қызметі Іскерлік әдеп пен мінез-құлық қағидаларының талаптарын сақтау үшін құрылып, Кәсіпорын мен барлық Лауазымды тұлғалардың қарым-қатынастарына негізделген. Өзара міндеттемелерді сақтау – конструктивті жұмыстың қажетті шарты.

13. Кодексте келесі ұғымдар мен терминдер пайдаланылады:

Жалғыз қатысушы - тиісті саладағы уәкілетті орган Астана қаласының Қоғамдық денсаулық сақтау басқармасы;

Іскерлік әдеп - Кәсіпорын, оның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын әдеп қағидаттары мен іскерлік мінез-құлық нормаларының жиынтығы;

Лауазымды тұлға - Байқау кеңесінің мүшесі және/немесе Кәсіпорын басшылығы;

Мүдделі тұлға – Кәсіпорын келісімдік қатынастарға түскен немесе түсуге ниеттенген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге қатысы бар тұлғалар.

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

Мүдделер қақтығысы - Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүддесі мен оның ШЖҚ РМК қатысты міндеттерінің қақтығысы болатын және мұнда Кәсіпорын Қызметкерінің жеке мүдделілігі оның өз лауазымдық міндеттерін бейтарапты орындауына әсер ететін немесе әсерін тигізуі мүмкін жағдайы;

Корпоративтік мәдениет – Кәсіпорынға тән өзіндік құндылықтар мен қағидаттар; іскерлік өзара қатынастардың әдептілік нормалары, мінез-құлық нормалары;

Корпоративтік тартыс - жалғыз қатысушы мен ұйымның Кәсіпорын органдары арасында туындаған келіспеушілік пен даулар немесе мынадай салдардың біріне әкелетін немесе әкелуі мүмкін Кәсіпорын органдары арасындағы келіспеушілік пен даулар:

- қолданыстағы заңнама нормаларының, Кәсіпорын Жарғысының немесе ішкі құжаттарының, Жалғыз қатысушы құқықтарының бұзылуы;
- Кәсіпорынға қойылатын талаптар.

Әлеуметтік жауапкершілік - Кәсіпорын, мемлекет және қоғамның өзара мүдделеріне сай келетін, өзіне ерікті түрде қабылдаған міндеттемелерді орындау;

Қызметкер – Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша тікелей жұмысты атқаратын жеке тұлға;

Корпоративтік дауларды реттеу – Корпоративтік дауларды алдын алуға немесе шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӘДЕПТІҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАТТАРЫ

14. Жалғыз қатысушымен, мемлекеттік органдармен, Лауазымды тұлғалармен, Кәсіпорын Қызметкерлерімен, серіктестерімен, өзге де Мүдделі тұлғалармен және жалпы Кәсіпорынмен өзара қатынастарда стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдерді қабылдағанда, сондай-ақ Кәсіпорын Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері соқтығысатын әдеттегі ахуалдарда да Кәсіпорын осы Кодексті қабылдайды және талаптарын орындайды.

15. Кәсіпорын қызметін қалыптастыруға негіз болатын корпоративтік құндылықтар - адамгершілік, сенімділік және оның қызметкерлерінің кәсіпқойлығы, еңбектерінің тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және жалпы Кәсіпорынға құрмет болып табылады.

16. Кәсіпорында негізге алынатын корпоративтік қағидаттар: :

1) **Біліктілік пен кәсіпқойлық** – Кәсіпорын қызметкерлерінде тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі болу керек, сарабалдық және жауапты шешімдерді қабылдай білуге тиіс. Кәсіпорын өз Қызметкерлері үшін кәсіби білімі мен дағдылар деңгейін жоғарылатуға, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыруға, әлеуетін дамытуға және мансаптық өсу мүмкіндігіне жағдай жасайды;

2) **Отансүйгіштік** – Кәсіпорынға мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенімділік пен оның әлеуметтік жауапкершілігі отансүйгіштік сезімін және денсаулық сақтау жүйесінің дамуына себепші болу талпынысын тудырады;

3) **Айқындығы** – Кәсіпорын барынша айқындыққа, ашықтыққа және Кәсіпорын туралы ақпараттың, оның жетістіктері мен қызмет нәтижелерінің сенімділігіне тырысады. Кәсіпорын уәкілетті орган мен серіктестерді істердің күйі туралы әділ, уақтылы хабардар етуге, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың айқындылығы мен қолжетімділігін жоғарылатуға тырысады. Сонымен қатар, Кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпия болып саналатын ақпарат пен мәліметтердің әйгіліленбеуін қадағалайды;

4) **Жауапкершілік пен адалдық** – Кәсіпорын Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарымен белгіленген, өзіне алған міндеттемелерге,

шарттасқан қарым-қатынастарға, іскери айналыс рәсімдеріне және моральдық-өнегелілік қағидаттарға жауапкершілікпен және адал қарайды;

5) Әділдік пен парасаттылық - Кәсіпорын қызметінің және оның іскерлік атағының негізі. Кәсіпорын жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы тартысқа жол бермейді. Алдаушылық, әдейі айтпау және жалған мәлімдемелер Лауазымды тұлғаның, Кәсіпорын Қызметкерінің мәртебесімен үйлеспейді;

6) Жеке тұлғаны құрметтеу - лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан, Лауазымды тұлға, Кәсіпорын Қызметкері басшылыққа алатын негізгі қағидат. Жеке тұлғаны құрметтеу қағидатын өзара сақтау – Қызметкерлерге қатысты Лауазымды тұлғалармен, сондай-ақ Лауазымды тұлғаларға қатысты Қызметкерлермен тең дәрежеде міндетті.

3-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТЫҢ ӘДЕП НОРМАЛАРЫ

3.1. Кәсіпорын Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері

1. Кәсіпорын Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері:

1) Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәміздері мен Кәсіпорынның корпоративтік нышандарына құрметпен қарауға;

2) көпшілік қабылдаған моральдық-әдеп нормаларын сақтауға, мемлекеттік тілге және өзге тілдерге, басқа халықтардың дәстүрлері мен әдет-ғұрпына құрметпен қарауға;

3) жоғары кәсіби жұмысты атқару үшін барлық күш-жігерді жұмсауға, Кәсіпорын мүлкіне ұқыпты қарауға, оны ұтымды және тиімді пайдалануға;

4) өзінің жұмысқа деген көзқарасы мен мінез-құлқы арқылы ұжымдағы тұрақты және оң ахуалды жасауға себепші болуға;

5) сыпайы және әдепті болуға;

6) немқұрайлық пен әдепсіздікке төзбеуге;

7) әріптестерге қолдау мен көмек көрсетуге;

8) басқа пікірді ескеруге;

9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге, уәдеде тұруға;

10) өз қателерін жасырмауға/ мойындауға;

11) өзіне қатысты (немесе өзіне қатысы бар тұлғаларға), басқаларға қатысты мүдделер тартысын тудыруы мүмкін жағдайларға жол бермейтіндей етіп өзін ұстауға;

12) басқа Қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікір айтуға жол бермеуге және басқа Қызметкерлер іс-әрекеттерінің дұрыстығы мен бұрыстығына жеке өзінің бағасын бермеуге;

13) құпиялылық нормаларын бұзбай және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне нақты ақпаратты уақтылы ұсынуға;

14) тікелей ұсынылған өкілеттісіз немесе Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларынан тура берілген тапсырмасысыз Кәсіпорын атынан кез келген

тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, пікір білдіруге немесе сұхбат беруге жол бермеуге;

15) қоршаған ортаға құрмет көрсетуге және ұқыпты қарауға;

16) Кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға және келіскен жағдайда, тиісті үлгідегі растауды толтыруға (осы Кодекске қосымша);

17) өзіне қабылдаған міндеттемелерге жауапты болуға;

18) лауазымдық міндеттерді орындағанда жеке қатынастарды немесе жеке пайданы емес, Кәсіпорын мүдделерін басшылыққа алуға;

19) іскерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық қағидалары бұзылу мәселелері бойынша тексеру жүргізілген кезінде көмек көрсетуге;

20) өз жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті күйде ұстауға тиіс.

2. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары:

1) Кодекстің негізге алынатын құндылықтары мен қағидаттарын ескере отыра, басқару шешімдерін айқындық пен бейтараптық қағидаттар негізінде қабылдауға;

2) алдарына қойылған міндеттердің іске асырылуы үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен және Кәсіпорын ішкі құжаттарымен көзделген жауапкершілікті атқаруға;

3) Кодекс талаптарын ұстанатындығын өзінің жеке тәлімімен көрсетуге және олардың сақталуын көтермелеуге ;

4) бағынышты адамдар арасында корпоративтік рухты құруға, Кәсіпорының жалпы миссиясы, құндылықтары және қағидаттарымен біріктірілген команданы ұйымшыл ұжым етуге уақыт бөлуге;

5) Қызметкерлер алдына анық міндеттер қоюға және қажет болған жағдайда барынша нақты нұсқаулар беруге;

6) өз жұмысын орындау үшін Қызметкерлерге қажет ақпаратқа ашық және тұрақты мүмкіндікті қамтамасыз етуге;

7) қызметкерлерге кеңес беруге және бағыттауға ;

8) қандай жағдайларда болмасын Кәсіпорын Қызметкері мәртебесін төмендетуге жол бермеуге міндетті.

19. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өз қызметтік міндеттерін орындағаны үшін:

1) заңды және жеке тұлғалардан ақша, қызмет және өзге түрдегі сыйақы;

2) кішіпейілділік пен қонақжайлылықтың көпшілік мақұлдаған нормаларына сәйкес ілтипат көрсетудің символдық ишараттарынан басқа, жұмыс бойынша оларға бағынатын заңды және жеке тұлғалардан немесе хаттамалық және өзге ресми іс-шараларды жүргізу барысында сыйлықтарды немесе қызметтерді қабылдауға құқылы емес.

20. Кәсіпорын басшылығы агрессияны, кемсітушілікті, бұқтыруды және қорқытуды болғызбайтын жұмыс жағдайын Кәсіпорында жасау керек. Осыған ұқсас жағдайға тап болған кез келген Қызметкер осындай тартыстарды шешу үшін өзінің тікелей басшысына бұл туралы хабарлауға құқығы бар.

3.2. Уәкілетті орган

21. Уәкілетті органмен қарым-қатынастар Заңнама, Кәсіпорын Жарғысы және өзге ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес, айқындық, есеп берушілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген. Кәсіпорын уәкілетті органмен қарым-қатынастарда белгіленген рәсімдерді дәл сақтайды.

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

3.3 . Іскери серіктестер

23. Кәсіпорынның іскери серіктестермен әрекеттесуі заңдылық, адалдық және тиімділік қағидаттарындағы шарттардың талаптарына сәйкес өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін өзара пайда, айқындық және толық жауапкершілік қағидаттары негізінде жүзеге асырылады.

24. Кәсіпорын іскери серіктестермен жасасқан шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

25. Кәсіпорын өз қызметінде іскери серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтарды ұсынуға жол бермейді.

3.4. Кәсіпорындағы өзара қатынастар

26. Кәсіпорын Ұйымдармен өзара қатынасты ҚР Заңнамасына, Кәсіпорын Жарғысына, ішкі құжаттарына, келісімдерге, сондай-ақ Ұйымдардың жарғыларына сәйкес жүзеге асырады.

3.1. Обществовность

27. Кәсіпорын жұртшылық алдында өзінің әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

28. Кәсіпорын өзі жұмыс атқаратын және сыйластық, сенімділік, адалдық пен әділдік қағидаттарына негізделген берік қарым-қатынастарды жолға қоюға тырысатын қоғамдық ортаның ажырағысыз элементі ретінде өзін есептейді.

29.Кәсіпорын:

1) әлеуметтік маңызы бар мәселелерді шешуде оң ықпал етуге;
2) қоғамға қызмет етуге, кәсіби білім мен білім алу, басқа да әлеуметтік бағдарламаларының деңгейін жоғарылатуға бағытталған бағдарламаларды қолдауға;

3) экономикалық тиімді және орынды болған жағдайда, жаңа жұмыс орындарын құруға және қызметкерлердің кәсіби біліктіліктерін жоғарылатуға;

4) қоғамдық қарым-қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және өмір сүру қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында (қоғамдық, үкіметтік емес және басқа) ұйымдармен конструктивті қатынастарды орнатуға ұмтылады.

30. Кәсіпорын күмәнді беделімен заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тарту міндеттемесін өзіне алады.

31. Кәсіпорын экологияны және қоршаған ортаны қорғау бойынша бастамаларды қолдайды.

32. Кәсіпорын халықтар арасындағы бейбітшілікті, достықты және келісімді нығайтуға көмек көрсететін жобаларды қолдауға ерекше көңіл бөліп, әртүрлі нысандағы қайырымдылық қызметті жүзеге асырады.

33. Кәсіпорын білім, ғылым, мәдениет, өнер, ағарту жүйесінің, сондай-ақ жеке тұлғаның рухани дамуына көмек көрсетеді.

4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ҚАҒИДАЛАРЫ

34. Кәсіпорын Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Кәсіпорынды және оның беделін коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке басының немесе басқа тұлғалардың баюы мақсатында пайдалануға болмайды.

35. Кәсіпорын, оның Лауазымды тұлғаларының, Қызметкерлерінің және уәкілетті органның мүдделерін қорғауын қамтамасыз ету үшін Мүдделер тартысына жол бермеу – маңызды шарт болып табылады. Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Мүдделер тартысынан ада, айқын, уақтылы және барабар шешімдерді қабылдау үшін жауапты болады.

36. Кәсіпорын Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің бағынышты адамдармен, серіктестермен, бәсекелестермен өзара қатынастардағы іскерлік мінез-құлқы біріне екіншісін қарама-қарсы қоюды болғызбайды және мыналарды ұйғарады:

- 1) қасақана еместік және тілектестік;
- 2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тарту;
- 3) Кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпияларына жататын ақпаратты жарияламау;
- 4) өз сөзінде тұру ;
- 5) моральдық құндылықтарды сақтағандағы мақсаттылық;
- 6) өз іскерлік беделін қолдау, көрінеу өтірік және тексерілмеген ақпаратты тура немесе үшінші тұлғалар арқылы таратуға қатысудан бас тарту;
- 7) Мүдделер тартысы жағдайында – дауларды шешуге келіссөздер арқылы жету.

Құпия ақпарат

37. Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес мұндайға жатқызылған ақпарат Кәсіпорынның құпия ақпараты болып танылады. Кәсіпорын Қызметкерлері рұқсат етілмеген мүмкіндікті болдырмауға және құпия ақпаратты үшінші тұлғалар мен мүмкіндікке құқығы жоқ өзге Қызметкерлерге жария етпеуді ойлауға, сондай-ақ мәліметтердің жоғалуы немесе жойылуына жол бермеуге тиіс.

38. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне коммерциялық және қызметтік құпияларды жария етуге, құпия ақпаратпен

жұмыс істеу барысында Кәсіпорынның ішкі құжаттарымен белгіленген осы ақпаратты ұсыну туралы талапты қоспаған жағдайда, тыйым салынады.

39. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу барысында Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауға тиіс.

40. Сыбайлас жемқорлық пен басқа да құқыққа қайшы әрекеттер.

Кәсіпорын Мүдделі тұлғалар тарапынан, сол сияқты Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері тарапынан қисынсыз пайда мен артықшылықтарды алу немесе сақтау мақсатындағы сыбайлас жемқорлық пен басқа да құқыққа қайшы әрекеттерді болдырмау үшін барлық күшжігерін жұмсайды.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет бойынша тікелей міндет Кәсіпорын Лауазымды тұлғаларына жүктеледі.

Кәсіпорын Қызметкерлері өздеріне мәлім болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы басшылық назарына жеткізуге міндетті.

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

41. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын сақтап, түсініп және оның бұзылуын алдын ала отыра, Кәсіпорын корпоративтік мәдениеттің дамуына үлес қосуы тиіс.

42. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастыруды және Кодекс талаптарының сақталуын өз үлгісімен қолдау керек.

5.1. Сыртқы кейіп және келіссөздерді жүргізу әдебі

43. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қызметтік міндеттерді орындау кезеңінде киім, аяқ киім, шаш сәнін таңдауда іскерлік стильді қатаң ұстану керек.

44. Ұйымдарда белгілі бір қалыпты сақтауға талаптар орнатылуы мүмкін.

45. Медициналық әдеп медициналық қызметкерден тек жеке гигиена қағидаларын ғана емес, әдеп қағидаларын да сақтауды талап етеді. Киім тек таза ғана болмай, жұмысты орындау үшін ыңғайлы да болу керек. Ол науқастарды шамадан тыс ашықтығымен немесе астарлылық үлгісімен түршіктірмеуге тиіс. Иіссу немесе әтір аңқыған иісті болмауы және көп мөлшерде себілмеуі тиіс. Опа-далапты пайдаланудағы және әртүрлі әшекейлерді киюдегі қарапайымдылық пен ұстамдылығы медициналық қызметкердің қызмет ерекшелігімен таңылады.

46. Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлердің басқа Қызметкерлермен және іскер серіктестермен келіссөздерді, оның ішінде телефон арқылы жүргізу жалпы Кәсіпорын туралы жақсы әсер тудыруға себепші болады. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері келіссөздер, оның

ішінде телефон арқылы жүргізген уақытта, сыпайы және ізетті сөйлесуге тиіс. Искерлік келіссөздер сабырлы, сыпайы үнмен жүргізілуі тиіс.

47. Ішкі және сыртқы қоңырауға жауап бергенде мейлінше сыпайы және мейірімді болып, анық және толық ақпарат беру керек. Сонымен қатар, телефонмен сөйлескенде, бір бөлмеде басқа да Қызметкерлердің болуын ескере отырып, олардың жұмысына ұқыпты қарап, олардың назарын қатты дауысты әңгімемен алаңдатпау керек. Кеңестерге қатысқанда ұялы телефондарды сөндіру немесе дыбыссыздық режиміне қою қажет.

5.2. Корпоративті мерекелер

48. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудағы маңызды элементтерінің бірі ұжымда мерекелік іс-шараларды өткізу болып табылады.

49. Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері корпоративтік көңіл көтеретін немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Сонымен қатар, Қызметкерлер арасында корпоративтік рухты көтеру – мақсаты болып табылатын іс-шараларды өткізу бойынша ұсыныстарды енгізе алады.

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

51. Барлық Қызметкерлер Кәсіпорын ішіндегі конференц-залда немесе кәсіпорын аумағындағы басқа жерде жиналады, басшылық өкілдері құттықтау сөздерін айтады, жұмыста ерекше көзге түскен Қызметкерлер ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес көтермеленеді.

52. Мерекелеу жағдайында ұжым қаланың сыртына, табиғатқа шыға алады, онда құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлерін, билерін, ойындарын дайындайды. Бөлек жағдайларда, басшылықтың бастамасы бойынша Қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау

53. Кәсіпорын өз Қызметкерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін, қоршаған ортаның сақталуы мен қорғалуын, осы саладағы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына қызметтің сәйкестігін қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен қағидаларды мүлтіксіз орындауға міндетті.

54. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері оған әсер етуді ықшамдау керек, мысалы, энергияны үнемдеу, қағаз жеткізушілерін пайдалануды азайту.

55. Кәсіпорын қоршаған ортаны қорғау қағидаларының орындалуын қадағалайды және энергияны үнемдейтін технологияны, қалдықсыз өндірісті, қалдықтарды қайталама қолдануды енгізеді. Осы мақсатта Кәсіпорын

инвестициялық шешімдерді қабылдағанда немесе өнім берушілермен келісімдерді жасасқанда аталмыш факторларды ескереді.

5.4. Жұртшылықпен байланыс

56. Кәсіпорын жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен жоғары әдеп стандарттарының сақталуын қадағалайды. Кәсіпорын дәйексіз ақпараттың таралуына, Лауазымды тұлғалардың көпшілік алдында сөз сөйлегенде, өздерінің ақпараттық-жарнамалық материалдарында немесе жұртшылықпен байланыс бойынша өзге іс-шараларда фактілердің жасырылуына және /немесе бұрмалануына жол бермейді.

57. Бұқаралық ақпарат құралдарында, Интернетті қоса алғанда, көпшілік алдында сөз сөйлеу, Кәсіпорындағы оқиғаларды түсіндіру немесе Кәсіпорын атынан қандай болса да мәлімдеме беру құқығына осыған уәкілеттілігі бар Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері ие.

58. Кәсіпорын атынан сөз сөйлегенде Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлер көпшілік мақұлдаған кәсіби мінез-құлық және іскерлік әдеп нормаларын сақтауға, тек нақты ақпаратты таратуға тиіс, сондай-ақ құпия ақпараттың жариялануына жол бермеуге міндетті.

59. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері жалпы қызметтік істері мен Кәсіпорын қызметі мәселелері бойынша, егер де ол :

- 1) Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2) құпия ақпаратты ашатын болса ;
- 3) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларына бағытталған әдепті емес пікірлер білдірілген болса, көпшілік алдында өз пікірін айтпауға тиіс.

6-ТАРАУ. КӘСІПОРЫН ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛДЫҢ ӘДЕП НОРМАЛАРЫ

60. Дәрігер пациенттің құқығын құрметтеуге тиіс. Кәсіби шешімдерді қабылдай отыра, дәрігер пациентке деген ізгі ойға сүйену керек.

61. Дәрігер пациент оған жіберілгені үшін сыйақыны немесе пациентті белгілі бір емдеу мекемесіне, дәріханаға, нақты бір маманға жібергені үшін немесе зерттеп-қаралу мен емдеудің белгілі бір түрін тағайындағаны үшін әрбір көзден ақыны немесе өзге сыйақыны алуға тиіс емес.

62. Дәрігер пациенттің физикалық және психологиялық жай-күйін нашарлататын әрекеттер жасауға тиіс емес.

63. Пациент денсаулығының жай-күйі туралы дәрігердің кәсіби қорытындысы тек қана медициналық зерттеп-қаралу және (немесе) өткізілген емдеу нәтижелеріне негізделуі тиіс.

64. Диагнозды қою және пациенттерді емдеу тәсілі пациент денсаулығының жай-күйіне сүйене отыра, бейінді мамандардан тұратын мультидисциплинарлық команданың қатысуымен жүргізілуі тиіс.

65. Дәрігер дәрігерлік құпияны құрайтын, азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі, оны зерттеп-қарауда және (немесе) емдеу кезінде

алынған денсаулығының жай-күйі, ауру диагнозы және өзге де мәліметтер туралы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге тиіс.

66. Пациент денсаулығының жай-күйі туралы туысқандарын хабардар ету құқығына тек емдеуші дәрігер ғана ие.

67. Жұмыс және жұмыс емес уақытта шұғыл көмек көрсету - әр дәрігердің парызы.

68. Дәрігер пациентті жөнсіз қауіпке дұшар етуге, сондай-ақ өз білімдерін ізгіліксіз мақсаттарға жұмсауға тиіс емес.

69. Дәрігер науқас пациенттің жай-күйін үдетпеу үшін шараларды қабылдауға міндетті болған кезек күттірмейтін көмек көрсету жағдайларын қоспағанда, дәрігер мен пациент арасында өзара сенім болмағанда немесе дәрігерде емдеу жүргізу үшін қажетті мүмкіндіктер мен тәжірибе болмаған жағдайда, науқасты емдеуден бас тарта алады. Осындай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маманды ұсыну керек.

70. Дәрігер пациенттің емдеу-профилактикалық шаралардың өткізілуі туралы шешім қабылдауда дәрігерді таңдау және қатысу құқығын сыйлауға тиіс.

71. Пациенттің келісімісіз емдеу-диагностикалық іс-шаралардың өткізілуіне пациент физикалық немесе психикалық жай-күйі бойынша жағдайды барабар бағалауға қабілетсіз болып, өмірі мен денсаулығына қауіп төнгенде ғана рұқсат етіледі. Осындай жағдайда шешімді консилиум, консилиумды жинауға мүмкіндік болмағанда, тікелей емдеуші дәрігер қабылдауы тиіс.

72. Баланы емдеу кезінде дәрігер оның ата-анасына немесе қамқоршыларына толық ақпаратты ұсынуға, емдеу әдістерінің немесе дәрілік заттардың бірін немесе өзгесін қолдануға олардың келісімін алуға міндетті.

73. Дәрігер пациенттің және оның отбасының ар-намысы мен қадірқасиетін құрметтеуге, оған және оның отбасына мейірімділікпен қарауға тиіс.

74. Дәрігер емдеудің оккульттік-мистикалық және діндарлық әдістерін насихаттауға және қолдануға тиіс емес.

75. Емдеудің баламалы әдістерін таңдағанда, дәрігер дәлелді базасы бар емдеу әдісін таңдауы тиіс. Емдеудің дәлелді базасы бар екі баламалы әдісі болған жағдайда, дәрігер емдеудің әр әдісінің тиімділігі мен шығындылығының балансы (cost-effectiveness analysis) негізінде таңдау жасауға тиіс.

76. Егер пациент өзінің келісімін білдіре алмаса, оны заңды өкілі немесе пациентке үнемі қамқоршылық көрсететін тұлға білдіруі тиіс.

77. Пациент өз денсаулығының жай-күйі туралы ақпарат алуға құқылы, бірақ ол одан бас тарта алады немесе оның денсаулығының жай-күйі туралы хабарлауға тиіс тұлғаны көрсете алады. Егер ақпарат денсаулыққа қатты зиян келтіреді деп ойлауға орынды негіздер болған жағдайларда, ол пациенттен жасырылуы мүмкін. Бірақ дегенмен пациенттің талабы бойынша дәрігер оған толық ақпаратты ұсынуға міндетті.

78. Дәрігер пациенттің, оның денсаулығы (диагнозы) туралы басқа мамандардан алынған балама кәсіби пікір алу құқығын сезінуге және мойындауға тиіс.

79. Дәрігер пациенттің басқа маманнан консультация алу туралы шешіміне кедергі жасамауға тиіс.

80. Емделу барысында күтпеген асқынулар дамыған кезінде дәрігер бұл туралы пациентті, қажетті жағдайларда – басшылықты, аға әріптесін хабардар етуге міндетті және салдарын түзетуге бағытталған әрекеттерге, бұған нұсқауды күтпей, тез арада кірісуге тиіс.

81. Дәрігер жеке басының баюы мен материалдық пайдасы үшін кәсіби шешім қабылдамауы тиіс.

82. Дәрігер дәрілік препараттарды әзірлеуші фирмалардан және таратушылардан олар ұсынған дәрі-дәрмектерді тағайындағаны үшін көтермелеулерді қабылдамауы тиіс.

83. Дәрігер дәрілерді тағайындаған кезде медициналық көрсетімдер мен тек қана пациенттің мүдделерін қатаң басшылыққа алуы тиіс.

84. Дәрігер пациентке жасына, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, діни сеніміне, әлеуметтік жағдайына, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа медициналық емес факторларға қарамастан, медициналық көмек көрсетуге тиіс.

85. Дәрігер дәрігерлік анықтамаларды тек Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес бере алады.

86. Күрделі профилактикалық, диагностикалық әсіресе емдік (мысалы, органдарды трансплантациялау) және басқа іс-шаралардың өткізілуі талап етілген науқастарды таңдау кезінде дәрігерлер қатаң медициналық көрсетімдерге сүйене отырып, шешімді алқалы түрде қабылдауға тиіс.

87. Емдеуші дәрігер пациенттің емделу барысына жауапты болады.

88. Бөлімдердің басшылары, бөлімшелердің басшы-дәрігерлері және т.б. өздеріне бағынышты қызметкерлердің кәсіби біліктіліктерін жоғарылатуды ойлауға міндетті.

6.2. Дәрігерлердің өзара қарым-қатынастары

89. Дәрігерлер бір-біріне, сондай-ақ басқа медициналық және көмекші персоналға құрметпен қарауға, кәсіби әдепті сақтауға және пациентпен емдеуші дәрігерді немесе медициналық ұйымды таңдауына құрметпен қарауға міндетті.

90. Студенттер мен жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өз мінезқұлқымен, міндеттерінің орындалуына көңіл бөлуімен үлгі болуға және осы Кодексті ұстанатындығын көрсетуге тиіс.

91. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы саламатты өмір салтын насихаттауға, жас мамандар үшін үлгі болуға және қоғамдық пен кәсіби әдеп нормаларын сақтауға тиіс.

92. Әріптеске қаратыла айтылған кәсіби ескертпелер дәлелді, тіл тигізбейтін түрде, жеке әңгімелесуде айтылғаны лазым.

93. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне жұрт алдында күмән келтіруге немесе қалай болса да басқаша оның беделін түсіруге құқылы емес.

94. Дәрігерлер қиын клиникалық жағдайларда тәжірибесі аздау әріптестеріне сыпайы түрде кеңес беріп, көмек көрсете алады.

95. Емдеу барысында емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсынымдарын қабылдай алады немесе дәлелді медицина негізінде бас тарту үшін негіздеулер және дәйектер мен дәлелдемелер ұсынуымен олардан бас тарта алады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық персоналмен қарым-қатынасы

96. Дәрігерлер орта медициналық персоналға сыйластықпен қарауы тиіс, пациент денсаулығының жай-күйі және тағайындалған ем бойынша оның пікірін елемеушілікке жол бермеу. Тағайындалған емшаралардың өткізілуінде орта медициналық персоналмен қателер жіберілген жағдайда, ескертпелер пациенттердің көзінше айтылмауы тиіс.

97. Орта медициналық персонал сырқатнамадағы, тағайындалымдар парағындағы түсініксіз жазулар және т.б. бойынша дәрігерден түсініктеме алуға және қажет болғанда ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

98. Орта медициналық персонал пациент құқықтарын, санитариялық қағидаларды, қауіпсіздік техникасын, медициналық техника мен дәрілік препараттарды қолдану нұсқаулықтарын білуге және сақтауға құқылы.

99. Орта медициналық персонал өзінің діни және саяси ниеттерін қыстырмалауға тиіс емес.

100. Орта медициналық персонал диагностика мен емдеудің барлық қиын жағдайларында кеңес алу үшін дәрігерге жүгіне алады.

101. Орта медициналық персонал дәрігерлер туралы жаратпаған пікір айтып, «дәрігерлік қателіктер» немесе дұрыс тағайындалмаған ем туралы лақап сөз немесе өсек-аяң таратуға тиіс емес.

102. Дәрігер орта медициналық персоналға құрметпен қарауды жолға қойып, нығайтуға тиіс және оларға өзінің үстемділігі тұрғысынан қарамау керек.

103. Дәрігер орта медициналық персоналдың кәсіби білімдері мен дағдыларын жоғарылатуға көмектесе алады.

104. Орта медициналық персонал зиянды дағдылардан аулақ болуға және өз міндеттерін алкогольдік, есірткілік, уландыратын мастану күйінде орындауға жол бермеуге тиіс

6.4. Орта медициналық персонал мен пациент арасындағы қарымқатынас

105. Науқастардың көзінше қойылған диагнозды талқылауға, өткізіліп жатқан емнің дұрыстығына күмәндануға, сондай-ақ палата бойынша көршілердің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

106. Қиын, ауырсындыратын емшаралардың алдында орта медициналық персонал сәтті емделу үшін олардың маңыздылығы мен қажеттілігін ашық түрде түсіндіруге және психоэмоциялық қауырттылықты жеңілдетуге тиіс.

107. Орта медициналық персонал емдеу емшаралары мен өз қызметтік міндеттерін орындауда ұстамдылық, байсалдылық пен әдептілікті сақтауға тиіс.

108. Ауыр пациенттерді күтетін орта медициналық персонал емшаралардың дұрыс орындалуын түсіндіруге тиіс.

109. Орта медициналық персонал тек өз құзыреті шегінде ғана әңгімелесуге тиіс (арудың белгілері, болжамы туралы айтуға құқығы жоқ).

110. Орта медициналық персонал дәрігердің тағайындалымдарын уақтылы және кәсіби, қатаң түрде дәрігердің тағайындауы бойынша орындауы тиіс.

111. Орта медициналық персонал науқастың жай-күйіндегі кенет өзгерістер туралы дәрігерді дереу хабардар етуге тиіс.

112. Орта медициналық персонал дәрігерлік тағайындалымдарды орындау барысында күмән туындаған кезде науқас болмағанда барлық нюанстарды әдепті түрде анықтап алуы тиіс.

113. Орта медициналық персоналдың тәжірибесі көбірек қызметкерлері өз тәжірибесімен орта медициналық персоналдың тәжірибесі аздау қызметкерлерімен бөлісе алады.

114. Орта медициналық персонал пациенттерге жасына немесе жынысына, арудың сипатына, нәсіліне, ұлтына, діни сеніміне немесе саяси көзқарасына, әлеуметтік немесе материалдық жағдайына не басқа өзгешеліктерге қарамастан білікті көмек көрсетуге тиіс.

115. Орта медициналық персонал пациенттің емдеуді жоспарлауға және өткізуге қатысу құқығын құрметтеуге тиіс.

116. Орта медициналық персонал пациенттерге қатысты менмендік, немқұрайлылық көрсетуге немесе кемсітіп қарауға тиіс емес.

117. Орта медициналық персонал пациентке өзінің моральдық, діни, саяси нанымдарын қыстырмалауға құқылы емес.

118. Бірнеше пациентке медициналық көмекті көрсету кезектілігін анықтағанда, қандай болса да кемсітуді болғызбай, орта медициналық персонал тек медициналық көрсетілімдерді басшылыққа алуы тиіс.

119. Пациентке зиян келтіргісі келетін үшінші тұлғалардың әрекеттеріне орта медициналық персонал араласпауы тиіс емес.

120. Қауіпке ұшыратуы мүмкін медициналық араласуларды жүргізгенде, орта медициналық персонал қауіпсіздік шараларын ескеруге, пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқынулардың туындау қаупін төмендетуге міндетті.

121. Орта медициналық персонал (кәмелетке толмағандарды және/немесе сотпен іс-әрекетке қабілетсіз деп танылған азаматтарды емдегенде) пациенттің немесе оның заңды өкілінің әрбір медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуге тиіс.

122. Орта медициналық персонал өз біліктілігінің шегінен шықпай пациентке медициналық емшарадан бас тарту салдарын түсіндіруге тиіс.

123. Орта медициналық персонал оған сеніп айтылған немесе кәсіби міндеттерді орындағанда мәлім болған пациенттің денсаулығы, диагнозы, емі,

оның ауруының болжамы, сондай-ақ пациенттің жеке өмірі туралы ақпаратты құпия түрде сақтауға тиіс.

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

125. Орта медициналық персонал қажет болғанда әріптестеріне көмектесе, сондай-ақ емдеу процесіне әрекеттесе алады.

126. Орта медициналық персонал пациентке емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесу керек.

127. Орта медициналық персонал өз біліктілігін үнемі жоғарылатуға және ғылыми зерттеу қызметіне қатысуға тиіс.

6.5. Кіші медициналық персонал

128. Аға медициналық бике кіші медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күн сайынғы тәрбиелік жұмысты жүргізуге тиіс.

129. Аға медициналық бике кіші медициналық персоналдың жұмыс сапасына, Кәсіпорындағы науқастарға қызмет көрсету мәдениетіне, жайлылық, тазалық пен тәртіп үшін жауапты болады.

130. Кіші медициналық персонал өз қызметтік міндеттерін сапалы орындап, іскерлік субординацияны және қызметтік тәртіп қағидаларын сақтауға тиіс.

131. Кіші медициналық персонал қызметкерлері ұқыпты болуға және жеке гигиена қағидаларын сақтауға тиіс.

132. Кіші медициналық персонал қызметкерлері Кәсіпорын жағдайындағы мінез-құлық қағидалары және басқа тұлғалармен қарым-қатынас жасау жөнінде қатаң нұсқау алуға тиіс.

133. Кіші медициналық персонал барлық қызметтік мәселелерді аға медициналық бикемен шешуге тиіс.

134. Кіші медициналық персонал пациенттің көзінше әріптестермен анықтаспау керек.

6.6. Медициналық қызметкерлермен ақпаратты ашу

135. Пациент туралы медициналық ақпарат мына жағдайда ашылуы мүмкін:

- 1) пациенттің жазбаша келісімі бойынша;
- 2) анықтау, тергеу, прокуратура және сот органдарының талабы бойынша;
- 3) егер құпияны сақтау пациенттің және (немесе) басқа тұлғалардың (қауіпті инфекциялық ауруларда) денсаулығы мен өміріне едәуір қауіп төндіретін болса;
- 4) бұл ақпарат олар үшін кәсіптік тұрғыдан қажетті болып табылатын басқа мамандарды емдеуге қатыстыру жағдайында.

136. Ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін жоғарылату үдерісінде пациенттерге қатысты медициналық ақпаратқа рұқсат құқығы бар Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен

қызметкерлері көрсетілген ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

137. Медициналық сипаттағы жариялымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдардағы сөз сөйлеуі, баспасөздегі, радиодағы және теледидардағы ағартушылық қызмет әдептілік тұрғыдан мінсіз болып, сондай-ақ объективтік ғылыми-практикалық ақпаратпен шектелуі тиіс және жосықсыз бәсеке, жарнама мен өзін-өзі жарнамалау элементтері болмау керек.

138. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге ұйымдардың өкілдері жүгінгенде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал өз құзыреті шегінде:

- 1) сол немесе өзге ауру бойынша теориялық ақпаратты ұсынуға;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттарының ережелері және оларды іс жүзінде қолдану тәртібі туралы хабардар етуге;
- 3) жоғарыда тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабардар етуге;
- 4) басшының келісімімен бөлімше, мекеме бойынша бар статистикалық ақпаратты ұсынуға;
- 5) бөлімшеде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпаратты ұсынуға;
- 6) санитариялық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпаратты ұсынуға құқылы.

139. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге ұйымдардың өкілдері жүгінгенде дәрігерлердің және/немесе орта медициналық персоналдың:

- 1) пациенттер туралы, оның ішінде қайтыс болған пациенттер туралы ақпарат беруге;
- 2) нақты азаматтың жүгіну фактісі, оның емделуі, шығарылуы, өлімі және т.б. туралы ақпаратты растауға және теріске шығаруға;
- 3) пациентті (пациенттерді) тануға болатын сурет - бейнематериалдарды ұсынуға құқығы жоқ.

6.7. Кәсіпорынның Іскерлік әдеп Кодексінің және өзге де ішкі құжаттарының бұзылуы туралы мәліметтерді жинау және қарау тәртібі

140. Бекітілген іскерлік әдеп нормаларының, заңнама нормалары мен Кәсіпорынның ішкі құжаттарының Кәсіпорын Лауазымды тұлғалары және Қызметкерлерімен бұзылуы анықталған жағдайда, Бақылау кеңесінің хатшысымен құзырына осындай жүгінулерді мән-жайы бойынша шешу кіретін Кәсіпорынның тиісті органдарына әрі қарай қарау және шешім қабылдау үшін жіберуге арналған материалдар қалыптастырылады.

141. Мүдделі тұлғалар Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің заңсыз және әдепсіз әрекеттері туралы өзінің тікелей басшысына немесе Бақылау кеңесінің хатшысына хабарлай алады.

142. Бақылау кеңесінің хатшысы жүгінуді қарауға қабылдап:

1) арыз берушіге өз құқықтарын қорғау үшін пайдалануға құқығы бар іскерлік әдеп нормаларының бұзылуын және/немесе іскерлік әдеп нормалары бұзылып қабылданған және /немесе әрекеттерді (әрекетсіздіктер) жоятын тәсілдер мен құралдарды түсіндіруге ;

2) мән-жайы бойынша осындай жүгінулерді шешуге құзыры бар Кәсіпорынның тиісті органдарына жүгінуді жеткізуге міндетті.

143. Қарау нәтижелері мен қабылданған шешімдер жүтінген тұлғаға тиісті органмен шешім қабылданған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күн ішінде Бақылау кеңесінің хатшысы немесе Кәсіпорын басшысымен хабарланады.

144. Лауазымды тұлғалар мен Бақылау кеңесінің хатшысы Кодекс ережелерінің, заңнама нормаларының және ішкі құжаттарының бұзылуы туралы мәліметтердің құпия қаралуына кепілдік береді. Өтініш берген адамның құқықтарына нұқсан келтірмеуге тиіс.

145. Бақылау кеңесінің хатшысы құзыретіне қызметтік тексеру жүргізу кірмейді.

6.8. Бақылау шаралары

146. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кодекс талаптарын қатаң ұстануға және Кодекс талаптарының әрбір бұзушылықтары туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құқықтары бұзылуына әкелетін әрбір жағдай заңнама нормаларына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы тиіс.

147. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына жету үшін іскерлік әдептің негізге алынатын құндылықтары мен қағидаттарын есепке ала отыра іскерлік шешімдерді қабылдайды және олардың алдына қойылған міндеттердің іске асырылуына толық жауапты болады.

148. Кәсіпорын басшысы өз құзырына сәйкес Кәсіпорынның тиісті құрылымдық бөлімшелерімен /органдарымен консультация өткізу арқылы оларға қажетті мәліметтерді ұсынып, Кодекс талаптарының бұзылуымен байланысты мәселелерге әсер тигізуі тиіс. Консультация беру бойынша әрекеттер жазбаша түрде рәсімделуі мүмкін.

149. Кәсіпорын басшылығы Кодексті ашық талқылауға дайын Қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру бойынша әрбір конструктивті ұсыныстарды құптайды.

150. Кодекс талаптарын түсіндіруге қатысты мәселелер және/немесе жұмыс барысында туындаған әдеп мәселелері бойынша, сондай-ақ Кодекс талаптарының бұзылу фактілері, сыбайлас жемқорлық және басқа құқыққа қайшы әрекеттер бойынша Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, сондай-ақ іскери серіктестер мен мүдделі тұлғалар тиісті комиссияның хатшысына немесе құқықтық (заңдық) қамтамасыз ету тобының қызметкерлеріне жүгінуге құқылы.

151. Қызметкерден мүдделер тартысына, заңнама мен ішкі құжаттардың бұзылуына қатысты барлық соқтығыстар мен себептерді дәл сипаттап беруі

талап етіледі. Осы мәнмәтінде баяндайтын Қызметкер өзара сенімді бұзушы болып есептелмеуі тиіс. Бұл Қызметкердің Кәсіпорынға қатысты адалдықты білдіруі болып табылады және Кәсіпорындағы ынтымақтастықты бұзғандық емес. Қызметкер шынайы және дәл мәліметтерді хабарлауға міндетті және күмәнді фактілерді немесе жағдайларды және мұндай әрбір заңсыз әрекеттердің белгілерін жасырмауы тиіс.

8-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

152. Осы Кодекстің нормаларын сақтау Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу заңнамамен белгіленген тәртіпте жауапкершілікке әкеп соғады.

153. Кәсіпорынның Байқау кеңесі өзектендіру және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарайды және жетілдіреді, олардың практикада қандай шамада іске асырылатынын талдайды, сондай-ақ қажет болған жағдайда ұсыныстар мен ұсынымдарды ескере отырып, оған өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізеді.

Іскерлік әдеп кодексіне Қосымша

Растау нысаны

Осы нысанды Іскерлік әдеп Кодексімен белгіленген іскерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық қағидаларын Сіз мұқият зерделеп, түсінуіңізді және адал қолдануыңызды растау үшін пайдаланыңыз. Толтырылған және қол қойылған растау нысаны Кәсіпорында еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерді бастаған сәтінен Кәсіпорында еңбек міндеттерін атқару мерзімі ішінде Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің жеке ісінде сақталады

Растау

(Туісті бөлімшелерді белгілеп, осы нысанды толтыруыңызды, қол қоюыңызды және кадр жұмысына жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшеге жіберуіңізді сұраймыз).

1.	Мен Кәсіпорынның Іскерлік әдеп кодексін зерделеп, түсінгенімді растаймын
2.	Мен Кәсіпорынның Іскерлік әдеп кодексімен белгіленген іскерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық қағидаларын адал ұстануға міндеттенемін.
3.	Мен Кәсіпорында еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерді атқару мерзімі ішінде, не болғанда да, жылына бір рет, Кәсіпорынның Іскерлік әдеп кодексімен белгіленген іскерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық қағидаларын зерделегенімді, түсінгенімді растаймын және ұстануды міндеттенемін.

Аты-жөні _____

Қолы _____

Күні «__» _____ 20__ ж.

