

Бекітілген
Директорлар кеңесі шешімімен
«Астана медицина университеті» АҚ
2012 жылғы 28қыркүйек, №8 хаттама

**«АСТАНА МЕДИЦИНА УНИВЕРСИТЕТІ» АҚЦИОНЕРЛІК
ҚОҒАМЫНЫҢ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҮЛЕСТЕС ҰЙЫМДАРЫНЫҢ
ІСКЕРЛІК ЭТИКАСЫ КОДЕКСІ**

Астанақ., 2016

МАЗМҰНЫ

1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫМЕН ПРИНЦИПТЕРІ

3-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ

5-ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

6-ТАРАУ. ҰЙЫМДАҒЫ ДӘРІГЕРЛЕР МЕН ОРТА ЖӘНЕ ТӨМЕНГІ БУЫН МЕДИЦИНА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

7-ТАРАУ. ОМБУДСМЕНИНСТИТУТЫ

8-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

ҚОСЫМША

1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1. «Астана медицина университеті» АҚ және оның үлестес ұйымдарының осы Іскерлік этика кодексі(бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, «Астана медицина университеті» АҚ-тың (бұдан әрі – Қоғам) және оның үлестес ұйымдарының (бұдан әрі – Ұйым) Жарғысына және басқа да ішкі құжаттарына, соның ішінде Қоғамның/Ұйымның Корпоративтік басқармасы кодексіне сәйкес әзірленген және бұл құжат ережелер мен принциптер жинағы болып есептеледі.

2. Кодекс– Қоғамның/Ұйымның басқа мүдделі тұлғалармен этикалық өзара іс-әрекетін, корпоративтік қарым-қатынастың этикалық нормаларын, сондай-ақ Қоғамның/Ұйымның және оның жұмыскерлерінің күнделікті қызметіне этикалық нормалардың ықпал ету механизмін реттейтін құжат.

3. Кодекстің ережелері Қоғамның/Ұйымның лауазымды тұлғаларына және атқаратын қызметіне қарамастан, барлық қызметкерлеріне арналған.

4. Қоғамның/Ұйымның Жұмыскерлері заңға қайшы әрекеттерден аулақ болып және ондай әрекетке белсенді түрде жауап беруі үшін Қоғамның/Ұйымның атқарушы органы ашықтық және жауаптылық жағдайын жасауға жауапты.

5. Қоғамның/Ұйымның әрбір жұмыскерінің ең бірінші кезектегі міндеті – Қоғамда/Ұйымда бекітілген этикалық нормаларды орындауы және моральдық нормаларды сақтауы.

6. Жұмыскерлер этикалық нормаларды тиісті деңгейде орындау үшін Қоғамда/Ұйымда оларды сақтау жауапкершілігін және өздері үшін ең жоғары стандарттарды белгілеуді өз мойнына алады.

7. Кодекстің мақсаты:

1) Қоғамның/Ұйымның барлық лауазымды тұлғалары және жұмыскерлері өз қызметінде стратегиялық маңызды шешімдерді қабылдау барысында, сондай-ақ күнделікті жағдайларда басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, принциптерді, ережелерді бекіту;

2) Ұжымда өзара сыйластық, сенім, әдептілік атмосферасын сақтау үшін этикалық жоғары стандарттарға негізделген корпоративтік бірыңғай мәдениетті Қоғамда/Ұйымда дамыту;

3) Лауазымына қарамастан, барлық жұмыскерлердің Кодекс нормаларын бірдей түсініп, орындауы;

4) Қоғамды/Ұйымды корпоративтік басқару механизмдерінің тиімділігін арттыруға және мүдделі тұлғалармен өзара табысты әрекет етуіне ықпал жасау;

5) Іскерлік тәртіптің озық практикасын қолданып, мемлекет пен іскери қауымдастық тарапынан Қоғамға сенімді арттыру және сақтау.

8. Кодекс Қоғамның/Ұйымның өзге де ішкі құжаттарымен қатар қолданылады және онда Қоғамның/Ұйымның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлерінің іскерлік этиканы және іскерлік тәртіпті сақтауына қатысты қызметі көрініс тапқан.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен принциптер тізбесі соңғы болып есептелмейді, белгілі бір алғышарттар немесе жағдайлар туындаған кезде Қоғамның Директорлар кеңесі тізбені нақтылауы, өзгертуі немесе толықтыруы мүмкін.

10. Қоғамның/Ұйымның барлық лауазымды тұлғалары, жұмыскерлері және серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімдеріне, жынысына, ұлтына және мәдени тобына қарамастан, адал және әділ қарым-қатынасқа құқылы. Кез келген сипаттағы кемсіту және қысым осы Кодекске қайшы келеді және қабылдауға болмайтын тәртіп болып есептеледі. Егер қандай да бір лауазымды тұлғаның немесе Жұмыскердің серіктеске немесе басқа жұмыскерге қысым көрсеткені немесе әділетсіздік жасағаны анықталса, Қоғам/Ұйым оған қатысты тәртіптік ықпал ету шарасын қолданады.

11. Қоғам/Ұйым қызметкерлерінің бойындағы келесі қасиеттерді және олардың жұмысындағы келесі сипаттарды бағалайды:

1) Қоғамның/Ұйымның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағытталуын;

2) Кәсіби шеберлігін және өзінің кәсіптік деңгейін жоғарылатуға деген талпынысты;

3) Лауазымдық міндеттерді орындауда ынталылық және белсенділікті;

4) Тәртіптілікті және жауаптылықты;

5) Қызметкерлердің бір-біріне өзара қолдау көрсетуін;

6) Қоғамның/Ұйымның жас мамандарына көмектесуін.

12. Қоғамның/Ұйымның қызметі Қоғамның/Ұйымның және барлық мүдделі тараптардың қарым-қатынасына негізделген, бұл қарым-қатынастар Іскерлік этика талаптары мен әдеп нормаларына сүйенеді. Ортақ міндеттемелерді орындау – конструктивті жұмыстың қажетті шарты.

13. Кодексте келесі терминдер мен ұғымдар қолданылады:

Үлестес ұйымдар – акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан да көп пайызы Қоғамға тікелей және жанама түрде тиесілі заңды тұлғалар;

Жалғыз акционер – Қоғамның/Ұйымның акцияларының 100%-ын иеленген тұлға;

Іскерлік этика – Қоғам/Ұйым, ондағы лауазымды тұлғалар, жұмыскерлер өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік тәртіптің этикалық принциптері мен нормаларының жиынтығы;

Лауазымды тұлға – Директорлар кеңесінің және/немесе Қоғам/Ұйым Басқармасының мүшесі;

Мүдделі тұлға – Қоғам/Ұйым шарт бойынша қарым-қатынастағы жеке немесе заңды тұлға немесе онымен шарт жасасу жоспарланған, сондай-ақ Қоғаммен/Ұйыммен байланысты мәмілеге қатысы бартұлға.

Заңнама – Қазақстан Республикасының белгіленген тәртіппен қабылданған нормативтік-құқықтық актілер жиынтығы.

Мүдделер қақтығысы – Қоғам/Ұйым қызметкерінің жеке мүдделері мен оның Қоғамға/Ұйымға қатысты міндеттерінің арасындағы қайшылық, мұндай жағдайда Қоғам/Ұйым қызметкерінің жеке мүдделері олардың

лауазымдық өкілеттіктерінің тиісінше әділ орындалмауына себеп болады немесе ықпал етуі мүмкін;

Корпоративтік мәдениет – Қоғамға/Ұйымға тән құндылықтар мен принциптер, іскерлік қарым-қатынастың этикалық нормалары, тәртіп нормалары;

Корпоративтік қақтығыс – Жалғыз акционер мен Қоғамның/Ұйымның органдары арасындағы қайшылық немесе дау, немесе Қоғамның/Ұйымның органдары арасындағы қайшылық немесе дау, олардың салдарынан келесі жағдайлар туындауы мүмкін:

қолданыстағы заңнама, Жарғы нормалары немесе Қоғамның/Ұйымның құжаттарының нормалары, Жалғыз акционердің құқығы бұзылуы мүмкін;

Қоғамға/Ұйымға, оның басқару органдарына қатысты немесе қабылданған шешімдері бойынша талап-арыз жазылуы мүмкін.

Омбудсмен – Қоғамда/Ұйымда іскерлік этиканы енгізуге, іскерлік этиканы түсіндіруге көмектесетін тұлға, сондай-ақ ол заңнама нормаларының және Қоғамның/Ұйымның құжаттарының бұзылғандығын анықтайды. Омбудсменнің функциялары Қоғамның/Ұйымның корпоративтік хатшысына жүктеледі. Қоғамның/Ұйымның корпоративтік хатшысы болмаған жағдайда, Омбудсменнің функциясы Директорлар кеңесінің шешімімен Қоғамның/Ұйымның қызметкерлерінің қатарынан басқа адамға жүктеледі.

Әлеуметтік жауапкершілік – Қоғамның/Ұйымның, мемлекеттің, жалпы қоғамның өзара мүдделерін қанағаттандыратын және өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

Жұмыскер – Қоғаммен/Ұйыммен еңбек қатынастарында тұрған және жұмысты тікелей еңбек шарты бойынша орындайтын жеке тұлға;

Корпоративтік қақтығысты реттеу – корпоративтік қақтығыстардың алдын алуға немесе шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ

14. Қоғам/Ұйым осы Кодекстің талаптарын қабылдайды және Жалғыз акционермен, мемлекеттік органдармен, Лауазымды тұлғалармен және Қоғамның/Ұйымның жұмыскерлерімен, серіктестермен, өзге де мүдделі тұлғалармен, жалпы қоғаммен қарым-қатынаста осы Кодекстің талаптарын сақтайды. Корпоративтік маңызды шешімдерді қабылдағанда да, Қоғамның/Ұйымның жұмыскерлері мен лауазымды тұлғаларға кездесетін күнделікті жағдайда да осы Кодекстің талаптарын сақтайды.

15. Қоғам/Ұйым қызметінің қалыптасуына **негіз болатын іргелі корпоративтік құндылықтар** – тәртіптілік, сенімділік, қызметкерлерінің кәсіби шеберлігі, олардың еңбегінің тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне деген сыйластық, мүдделі тұлғаларды, қоғамды құрметтеу.

16. Қоғамның/Ұйымның **негізгі корпоративтік принциптері:**

1) **Біліктілік пен кәсіби шеберлік** – Қоғам/Ұйым жұмыскерлерінің сәйкес білімі, жұмыс тәжірибесі болуы керек, ол бәрін салмақтап, шешім

кабылдай алуы керек және шешімнің жауапкершілігін білуі керек. Қоғам/Ұйым өз Жұмыскерлерінің кәсіби білімі мен машықтарының деңгейін жоғарылатуға, олардың кәсіби, шығармашылық қабілетінің іске асырылуына, әлеуетінің дамуына, мансабының өсуіне жағдай жасайды.

2) **Патриотизм**– мемлекет тарапынан Қоғамға/Ұйымға жүктелген зор сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриоттық сезімді оятады денсаулық сақтау жүйесін дамытуға талпындырады.

3) **Ашықтық** –Қоғам/Ұйым барынша ашық болуға ұмтылады, Қоғам/Ұйым туралы, оның жетістіктері, қызметінің нәтижелері туралы ақпараттың айқын және сенімді болғанын қалайды. Қоғам/Ұйым Жалғыз акционерге және серіктестеріне істердің ахуалы туралы ақпаратты уақтылы хабарлап тұруға ұмтылады, есептілік пен есеп беру сапасын жақсартып, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақпараттың айқындығын арттырады және қол жетімді болуын қамтамасыз етеді. Сонымен қатар Қоғам/Ұйым коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпарат пен мәліметтің таратылмауын бақылайды.

4) **Жауапкершілік пен адалдық** –Қоғам/Ұйым өзіне алған міндеттемелеріне, Қазақстан Республикасы заңнамасында бекітілген талаптарға, шарт бойынша қарым-қатынасқа, іскерлік ортаның әдептеріне, рухани-адамгершілік принциптеріне жауапкершілікпен қарайды және адал ниетпен орындайды.Қоғам/Ұйым мемлекет және қоғам алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

5) **Әділдік және әдептілік** – Қоғам/Ұйым қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Қоғам/Ұйым жеке мүдделер мен кәсіби қызметі арасындағы қақтығысқа жол бермейді. Алдау, жасырып қалу, өтірік арыздар – Лауазымды тұлғаның, Жұмыскердің,Қоғамның/Ұйымның мәртебесімен үйлеспейтін ұғымдар.

6) **Жеке тұлғаны, адамды құрметтеу** – лауазымына, жұмыс орнына, орындайтын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан, Қоғамның/Ұйымның кез келген Лауазымды тұлғасы, Жұмыскері ұстанатын негізгі принциптер. Тұлғаны сыйлау принципін өзара сақтау Жұмыскерге қатысты Лауазымды тұлғаға да, Лауазымды тұлғаға қатысты Жұмыскерге де тең дәрежеде міндетті.

3-тарау. Іскерлік өзара қарым-қатынастың этикалық нормалары

3.1. Қоғамның/Ұйымның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері

17. *Қоғамның/Ұйымның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері:*

1) Қазақстан Республикасының рәміздеріне және Қоғамның/Ұйымның корпоративтік символикасына құрметпен қарауға;

2) Жалпыморальдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және өзге де тілдерге, барлық ұлттардың салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауға;

3) Жоғары кәсіптік жұмысты атқаруға бар күшін салуға, Қоғамның/Ұйымның мүлкіне ұқыптылықпен қарап, оны ұтымды әрі тиімді пайдалануға;

4) Өзінің жұмысқа деген көзқарасымен және мінез-құлқымен ұжымда тұрақты, позитивті жағдайдың орнауына көмектесуге;

5) сыпайы және әдепті болуға;

6) немқұрайлық пен дөрекілікке төзбеуге;

7) әріптестеріне қолдау көрсетуге және көмектесуге;

8) өзгенің пікірін зейін қойып тыңдауға;

9) сөз бен істің бірлігін сақтауға, уәдені орындауға;

10) өз қатесін жасырмауға/ өз қатесін мойындауға;

11) өзіне (немесе өзімен байланысты адамдарға) қатысты да, өзгелерге қатысты да мүдделер қақтығысын тудыратын жағдайға жол бермеуге;

12) басқа жұмыскерлер туралы жеке субъективті пікірін білдіруге жол бермеуге және басқа жұмыскерлердің әрекетінің дұрыстығына немесе бұрыстығына жеке тұлға ретінде баға бермеуге;

13) жұмыскерлер бір-біріне ақпаратты Қоғамның/Ұйымның ішкі құжаттарының талаптарын есепке алып, құпиялылық нормаларын бұзбай нақты ақпаратты уақтылы беруге;

14) тікелей берілген өкілеттік болмаса немесе лауазымды тұлғалардың тікелей тапсырмасы болмаса, Қоғамның/Ұйымның атынан көпшілік алдында сөйлеуге, Қоғам/ұйым атынан сұхбат беруге немесе пікір айтуға жол берілмейді;

15) қоршаған ортаны қорғауға және құрметпен қарауға;

16) Кодекстің талаптарын мұқият оқып, түсініп, адал орындауға және егер келісімін берген болса, тиісті растау-формасын толтыруға (осы Кодекстің қосымшасы);

17) Өз мойнына алған міндеттердің жауапкершілігін көтеруге;

18) Лауазымдық міндеттерін орындау барысында өзінің қарым-қатынасын немесе жеке пайдасын емес, Қоғамның/Ұйымның мүддесін басшылыққа алуға;

19) Іскерлік этика принциптерін және тәртіп ережесін бұзу мәселелері бойынша тергеу жүргізілген жағдайда, көмектесуге;

20) Жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісінше сақтауға *міндетті*.

18. Қоғамның/Ұйымның лауазымды тұлғалары:

1) Кодекстің негізгі құндылықтары мен принциптерін есепке алып, ашықтық және әділдік принциптерін ұстанып, басқару шешімдерін қабылдауға;

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Қоғамның/Ұйымның ішкі құжаттарында көзделген, өзіне жүктелген міндеттерді іске асыруға жауап беруге;

3) Кодекстің талаптарына адалдығын жекебасының үлгісімен көрсетуге және оларды сақтағаны үшін көтермелеуге;

4) Қоғамның/Ұйымның жалпы миссиясымен, құндылықтарымен және принциптерімен біріктірілген өзінің бағыныстылары арасында командалық рух жасау, ұжымды командаға біріктіру үшін уақыт бөлуге;

5) Жұмыскерлерге нақты міндеттерді және қажет болған жағдайда нақты барынша нұсқаулармен қоса міндеттерді қоюға;

6) өз жұмысын орындау үшін Жұмыскерлерге қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қолжетімділікті қамтамасыз етуге;

7) жұмыскерлерге кеңес беруге және жөн сілтеуге;

8) Қоғам/Ұйым Жұмыскерінің мәртебесін ешбір жағдайда кемсітпеуге *міндетті*.

19. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері өз функциялық міндеттерін орындау үшін:

1) заңды және жеке тұлғалардан ақша, көрсетілетін қызметтер және өзге түрде сыйақы алуға;

2) заңды және жеке тұлғалардан сыйлықтар немесе қызметтер алуға; ізеттілік пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми шаралар өткізу кезіндегі мезіреттік ілтипат көрсету белгілері мен мезіреттік кәдесыйларды қоспағанда, жұмыс бойынша оларға тәуелділер.

20. Қоғам/Ұйым Басқармасы Қоғамда/Ұйымда агрессияны, кемсітушілікті, қорқытуды және үрейлендіруді болдырмайтын жұмыс жағдайын жасауы тиіс. Мұндай құбылысты басынан өткерген кез келген Жұмыскер өзінің тікелей басшысына немесе Омбудсменге мұндай қақтығыстарды шешу үшін хабарлауға құқығы бар.

3.2. Жалғыз акционер

21. Жалғыз акционермен қарым-қатынас Қазақстан Республикасының Заңнама талаптарына, Қоғам Жарғысына, Корпоративтік басқару кодексіне және Қоғамның/Ұйымның өзге ішкі құжаттарына сәйкес ашықтық, есеп берушілік және жауапкершілік принциптеріне негізделген. Қоғам/Ұйым Жалғыз акционерге қатысты бекітілген рәсімдерді айқын сақтайды.

22. Қоғам/Ұйым және Жалғыз акционер арасындағы ақпарат алмасушылық тәртіптері Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қоғамның/Ұйымның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

3.3 Іскерлік серіктестіктер

23. Қоғамның/Ұйымның іскерлік серіктестерімен бірлесіп әрекет ету кезінде заңдылық, адалдық, тиімділік принциптері негізінде шарт талаптарына сәйкес өзіне алған міндеттемелерін ашық және толық жауапкершілікпен орындайды.

24. Қоғам/Ұйым іскерлік серіктестермен жұмыс істеу кезінде шарт талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды. Қоғам/Ұйым өз қызметінде іскерлік серіктестеріне негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтарды беруге жол бермейді.

3.4. Қоғамның Ұйымдармен өзара қарым-қатынасы

25. Қоғам Ұйымдармен Заңнамаға, Қоғам Жарғысына, корпоративтік басқару кодексіне, ішкі құжаттарына, Ұйымның келісіміне, сонымен қатар жарғысына сәйкес өзара қарым-қатынас жасайды.

3.5. Қоғамның жұртшылықпен өзара қарым-қатынасы

26. Қоғам/Ұйымқоғам алдындағы өз әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

27. Қоғам/Ұйым өзінжұмыс істейтінжәнеқұрмет, сенім, адалдық пенәділдікпринциптеріненегізделгенберікқарым-қатынастарорнатуғатырысатынқоғамдықортаныңажырамасбөлігіретіндеқарайды.

28. Қоғам/Ұйым:

1) әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге оң ықпал етуге;
2) кәсіби білім берудің және білімнің, басқа әлеуметтік бағдарламалардың деңгейін арттыруға бағытталған бағдарламаларды қолдау арқылы қоғамға қызмет етуге;

3) экономикалық жағынан тиімді және ойға қонымды болса, жаңажұмысорындарынкүруғажәнежұмыскерлердіңкәсібибіліктілігінарттыруға;

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

29. Қоғам/Ұйымбеделі күмәнді заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тартуға өзіне міндеттеме алады.

30. Қоғам/Ұйымэкологияны және қоршаған ортаны қорғау бойынша бастамаларды қолдайды.

31. Қоғам/Ұйым халықтар арасында бейбітшілікті, достықты және келісімді нығайтуға ықпал ететін жобаларды қолдауға ерекше назар аудара отырып, әртүрлі формаларда қайырымдылық қызметін жүзеге асырады.

32. Қоғам/Ұйым білім беру, ғылым, мәдениет, өнер, ағарту жүйелерін дамытуға, сонымен қатар тұлғаның рухани баюына ықпал етеді.

4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ

33. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері жеке баю немесе басқа тұлғаларды байыту мақсатында Қоғамды/Ұйымды, оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпиясын пайдаланбауы тиіс.

34. Мүдделер қақтығысын болдырмау Қоғамның/Ұйымның, оның Лауазымды тұлғаларының, Жұмыскерлерінің және Жалғыз акционерінің мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарт болып табылады. Қоғамның/Ұйымның барлық лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері

Мүдделер қақтығысына қатысы жоқ, ашық, уақтылы және адекватты шешімдерді қабылдауға жауапты.

35. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғаларының және Жұмыскерлерінің бағыныстыларымен, серіктестерімен, бәсекелестерімен өзара қарым-қатынасында бір-бірлерімен қара-қайшылықтарды болдырмайды және олар төменде берілген:

- 1) қасақана еместік және ізгі ниеттілік;
- 2) тексерілмеген ақпаратты қолданудан бас тарту;
- 3) Қоғамның/Ұйымның коммерциялық және қызметтік құпияларына жататын ақпаратты жарияламау;
- 4) өз сөзінде тұру;
- 5) моральдық құндылықтарды сақтағанда мақсаттылық таныту;
- 6) өзінің іскерлік беделін сақтау, қасақана қате және жалған ақпаратты тікелей немесе үшінші тұлғалар арқылы таратуға қатысудан бас тарту;
- 7) мүдделер қақтығысында дауларды келіссөздер арқылы шешуге қол жеткізу.

36. **Құпия ақпарат.** Қазақстан Республикасы заңнамасына, Қоғамның/Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес құпия ақпаратқа жатқызылған ақпарат Қоғамның/Ұйымның құпия ақпараты деп саналады. Қоғамның/Ұйымның Жұмыскерлері құпия ақпаратты үшінші тұлғаларға және басқа Жұмыскерлерге жарияламауды және рұқсатсыз алмауды ойлауы және деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуі тиіс.

37. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлеріне құпия ақпаратпен жұмыс істегенде мұндай құпия ақпаратты ұсыну туралы талап Қоғамның/Ұйымның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайды қоспағанда, коммерциялық және қызметтік құпияны жариялауына болмайды.

38. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері құпия ақпаратпен жұмыс істегенде Қоғамның/Ұйымның ішкі құжаттарындағы талаптарды қатаң сақтайды.

39. **Сыбайлас жемқорлық және заңға қайшы келетін әрекеттер** Мүдделі тұлғалары тарапынан да Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері тарапынан да ақталмаған пайда мен артықшылықтарды алу немесе сақтау мақсатында сыбайлас жемқорлық және заңға қайшы келетін әрекеттерге жол бермес үшін барлық күш жігерлерін жұмсайды.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет қолдану бойынша тікелей міндет Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғаларына жүктеледі.

Қоғамның/Ұйымның Жұмыскерлері өздеріне мәлім болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайларды басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

40. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері осы Кодекстің талаптарын сақтап және түсініп, олардың бұзылуын ескерте отырып, Қоғамның/Ұйымның корпоративтік мәдениетін дамытуға үлесін қосуы тиіс.

Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері корпоративтік рухты қалыптастыруы және жекебасының үлгісімен Кодекс талаптарын сақтау арқылы қолдауы тиіс.

5.1. Сыртқы келбеті және келіссөздерді жүргізу этикасы

41. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері қызметтік міндеттерін орындау кезеңінде киім, аяқкиім, шаш үлгісін таңдағанда іскерлік стиль нормаларын қатаң ұстануы тиіс.

42. Ұйымдарда нақты киімнің түрін киюге қойылатын талаптар белгіленген болуы мүмкін.

43. Медициналық этика медицина қызметкерінен жекебасының гигиенасын сақтауға ғана емес, әдептілік нормаларын сақтауды талап етеді. Киім таза ғана емес, сонымен қатар жұмысты істеуге ыңғайлы болуы тиіс. Ол науқастардың аса ашықтығымен немесе әлеміштелген пішімімен ашуын келтірмеуі тиіс. Өткір иісі жоқ әтірді немесе иіссуды аз мөлшерде пайдалану керек. Қатты боянбау және әртүрлі әшекей бұйымдарды орнымен тағу медицина қызметкері қызметінің түріне байланысты болады.

44. Лауазымды тұлғалардың және Жұмыскерлердің басқа Жұмыскерлермен және іскерлік серіктестермен келіссөздер жүргізу, оның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу іскерлігі Қоғам/Ұйым туралы жалпы жағымды әсер қалдыруға септігін тигізеді. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері келіссөздерді, оның ішінде телефон арқылы келіссөздерді жүргізгенде сөйлеу мәдениетінің ережелерін ұстануы қажет. Іскерлік келіссөздер сыпайы және байыпты жүргізілуі тиіс.

45. Ішкі немесе сыртқы қоңырауға жауап бергенде өз-өзін таныстыруы, сыпайы және ізгі ниетті болуы, нақты және толық ақпаратты беруі керек. Сондай-ақ телефонмен сөйлескен кезде бір бөлмеде басқа Жұмыскерлер бар екендігін есте сақтау қажет және олардың жұмысына құнттылықпен қарап, әрі қатты сөйлесіп олардың назарын аудармаған жөн. Кеңеске қатысқан кезде ұялы телефонды сөндіру немесе телефонды дыбыссыз режимге қою қажет.

46. Корпоративтік рухты қалыптастырудың маңызды элементтерінің бірі ұжымда мерекелік іс-шараларды жүргізу болып табылады.

47. Қоғамның/Ұйымның барлық Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Сонымен қатар іс-шараларды өткізу бойынша өз ұсыныстарын ұсынуына болады. Бұл іс-шаралардың мақсаты Жұмыскерлер арасында корпоративтік рухты арттыру болып табылады.

48. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге Қоғамның/Ұйымның Туған күні, Жаңа жыл, Әйелдердің халықаралық күні, Медицина қызметкері күні, Конституция күні, Тәуелсіздік күні және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа ресми мерекелер жатады.

49. Қоғамда/Ұйымда барлық Жұмыскерлер конференц-залда немесе Қоғамның/Ұйымның аумағындағы басқа жерде жиналады, Қоғам/Ұйым

басшылығының өкілдері құттықтау сөз сөйлейді, жұмыста ерекше көзге түскен Жұмыскерлерді грамоталармен, сыйлықтармен т.б. марапаттайды.

50. Қоғам/Ұйым мерекелеген жағдайда ұжым қала сыртына, табиғат аясына шыға алады. Онда оларға құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлер, билер, ойындар дайындайды. Жеке жағдайларда басшылықтың бастамасымен Жұмыскерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

5.3. Еңбек қауіпсіздігі, еңбекті және қоршаған ортаны қорғау

51. Қоғам/Ұйым өз Жұмыскерлеріне еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаны қорғайды, осы салада Қазақстан Республикасы заңнама талаптарына қызметтің сәйкестігін қамтамасыз етеді. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау саласында стандарттарды және ережелерді мүлтіксіз сақтауға міндетті.

52. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері қоршаған ортаға әсер ету әрекеттерін бағалауы және оған әсер етуін азайтуы тиіс, мысалы, энергияны үнемдеу, қағаздарды қолдануды азайту.

53. Қоғам/Ұйым қоршаған ортаны қорғау принциптерін ұстанады және энергияны үнемдейтін технологияларды, қалдықсыз өнім шығаруды, қалдықтарды екінші рет пайдалануды енгізеді. Осы мақсатпен Қоғам/Ұйым инвестициялық шешімдерді қабылдағанда немесе жеткізушілермен келісім жасасқанда осы факторларды ескеруі мүмкін.

5.4. Жұртшылықпен байланыс жасау

54. Қоғам/Ұйым жұртшылық пен бұқаралық ақпарат құралдарына қатысты жоғары этикалық стандартты сақтауды қадағалайды. Қоғам/Ұйым Лауазымды тұлғаларының жұртшылықпен байланыс жасау бойынша ақпараттық-жарнамалық материалдарында немесе басқа іс-шараларда көпшілік алдында сөз сөйлеу кезінде қате ақпараттың таралуына, деректердің жасырылып және/немесе бұрмалануына жол бермейді.

55. Бұқаралық ақпарат құралдарына, Интернетті қоса алғанда, Қоғам/Ұйым оқиғаларын көпшілік алдында жариялау, түсіндіру немесе Қоғам/Ұйыматынан қандай да бір өтініш білдіру құқығына тек бұған уәкілеттігі бар Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері ие бола алады.

56. Лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлер Қоғам/Ұйыматынан сөз сөйлеген кезде жалпы қабылданған кәсіби тәртіп пен іскерлік этиканы сақтауға, тек расталған ақпаратты ғана таратуға, сонымен қатар құпия ақпараттың таралуына жол бермеуге міндетті.

57. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері қызметтік іс-әрекет мәселелері бойынша және Қоғамның/Ұйымның жалпы қызметі бойынша өз ойларын ашық білдіре алмайды, егер ол:

- 1) Қоғам/Ұйым қызметінің негізгі бағытына сәйкес келмесе;
- 2) құпия ақпаратты ашса;

- 3) Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғаларының адресіне этикаға жатпайтын пікірде болса.

6-ТАРАУ. ҰЙЫМДАҒЫ ДӘРІГЕРЛЕР МЕН ОРТА ЖӘНЕ ТӨМЕНГІ БУЫН МЕДИЦИНА ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

58. Дәрігер науқастың құқығын сыйлауы қажет. Дәрігеркәсіби шешімдерді науқастың игілігі үшін қабылдауы тиіс.

59. Дәрігер оған науқасты жібергені үшін немесе науқасты белгілі бір емдік мекемеге, дәріханаға, белгілі бір маманға жібергені үшін немесе тексерудің не болмаса емдеудің белгілі бір түрін тағайындағаны үшін кез келген көзден ақы немесе өзге сыйқақы алмауы тиіс.

60. Дәрігер науқастың физикалық немесе психологиялық жағдайын нашарлататын әрекетті орындамауы тиіс.

61. Науқастың денсаулық жағдайы туралы дәрігердің кәсіби қорытындысы тек қана медициналық тексеру және (немесе) жүргізілген емдеудің нәтижелеріне негізделуі тиіс.

62. Науқастарға диагноз қою және оларды емдеу тәсілі бейінді мамандардан тұратын мульти тәртіптік команданың қатысуымен, науқастың денсаулық жағдайына негізделе отырып жүргізілуі тиіс.

63. Науқастың денсаулығын және өмірін сақтау мақсатында дәрігер өзінің кәсіби тәжірибесін және әлеуетін қолдануы тиіс.

64. Дәрігер медициналық көмекке жүгіну фактісі, азаматтың денсаулық жағдайы, оның ауруының диагнозы, оны тексергенде және (немесе) емдегенде алынған басқа мәлімет туралы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуі тиіс. Бұл мәліметтер дәрігерлік құпияны құрайды.

65. Тек қана емдеуші дәрігер науқастың денсаулық жағдайы туралы туыстарына хабарлауға құқығы бар.

66. Жұмыс уақытында және жұмыстан тыс уақытта ургентті көмек көрсету – әрбір дәрігердің борышы.

67. Дәрігер науқасты қисынсыз қауіп-қатерге ұшыратпауы тиіс, сонымен қатар өз білімін ізгіліксіз мақсаттарда қолданбауы тиіс.

68. Дәрігер науқастың жағдайын өршітпейтін шараларды қолдануға міндетті болғанда шұғыл көмек көрсету жағдайларын қоспағанда, емдеуге қажетті мүмкіндіктері мен тәжірибесі болмаса немесе дәрігер мен науқас арасында өзара сенім болмаса, науқасты емдеуден бас тарта алады. Мұндай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маманды ұсынуы тиіс.

69. Дәрігер науқастың дәрігерді таңдау және емдік-профилактикалық шараларды қолдану туралы шешім қабылдауға қатысу құқығын сыйлауы тиіс.

70. Науқастың келісімінсіз емдік-профилактикалық іс-шараларды өткізу физикалық немесе психологиялық халі бойынша жағдайды адекватты бағалауға қабілетсіз науқастың өміріне және денсаулығына қауіп төндіретін жағдайда ғана рұқсат етіледі. Мұндай жағдайда шешімді консилиум, ал

консилиумды жинау мүмкін болмаған жағдайда тікелей емдеуші дәрігер қабылдауы тиіс.

71. Дәрігер баланы емдегенде оның ата-анасына немесе қамқоршысына толық ақпаратты беруге, осы немесе өзге емдеу әдісін немесе дәрілерді қабылдауға олардың келісімін алуға міндетті.

72. Дәрігер науқастың ар-намысын және оның және отбасының абыройын құрметтеуі тиіс, оған және оның отбасына жылы шыраймен қарауы тиіс.

73. Дәрігер емдеудің оккультық-мистикалық және діни әдістерін қолданбауы және насихаттамауы тиіс.

74. Дәрігер емдеудің балама әдісін таңдағанда дәлелдемелі негізі бар емдеу әдісін таңдауы тиіс. Дәлелдемелі негізі бар емдеудің екі балама әдісі болғанда дәрігер әрбір емдеу әдісінің тиімділік және шығындалу балансы негізінде (cost-effectiveness analysis) таңдау жасауы тиіс.

75. Егер науқас өзінің келісімін бере алмаса, келісімді науқасқа үнемі қамқор жасайтын заңды өкіл немесе тұлға беруі тиіс.

76. Науқас өзінің денсаулық жағдайы туралы ақпарат алуға құқығы бар, бірақ ол ақпараттан бас тарта алады немесе өзінің денсаулық жағдайын хабарлауға тиісті тұлғаны көрсете алады. Егер ақпарат денсаулыққа зиян тигізеді деген дәлелді негіздер болса ақпаратжасырын болуы мүмкін. Бірақ науқастың талабы бойынша дәрігер оған толық ақпаратты ұсынуға міндетті.

77. Дәрігер басқа мамандардан алынған науқастың ауруы (диагнозы) туралы балама кәсіби пікіріне науқастың құқығыбар екенін сезінуі және мойындауы тиіс.

78. Дәрігер науқастың басқа маманнан кеңес алу туралы шешіміне кедергі жасауы тиіс.

79. Қателер жасағанда немесе емдеу процесінде күтпеген асқынулар дамығанда дәрігер ол туралы науқасты, қажет болған жағдайда басшылықты, аға әріптесті хабардар етуге міндетті және оларға нұсқауларды күтпей, салдарды түзетуге бағытталған әрекеттерге дереу кірісуге міндетті.

80. Дәрігер жеке баюы және материалдық пайдасы үшін кәсіби шешімді қабылдамауы тиіс.

81. Дәрігер өндіруші фирмалардан және дәрілік препараттарды таратушылардан олардың ұсынған дәрілерін тағайындағаны үшін сыйлықтар алмауы тиіс.

82. Дәрігер дәрілерді тағайындағанда медициналық көрсетімдерді және науқастың мүдделерін қатаң басшылыққа алуы тиіс.

83. Дәрігер науқастың жасына, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, діни сеніміне, әлеуметтік шығу тегіне, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа медициналық емес факторларға қарамастан науқасқа медициналық көмек көрсетуі тиіс.

84. Дәрігердәрігерлік анықтамаларды тек қана Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес бере алады.

85. Қиын профилактикалық, диагностикалық, әсіресе емдік (мысалы, ағзаларды трансплантациялау) және басқа іс-шараларды жасауды қажет

ететін науқастарды таңдағанда дәрігерлер қатаң медициналық көрсетімдерге негізделуі тиіс және алқалы түрде шешімді қабылдауы тиіс.

86. Емдеуші дәрігер науқасты емдеу процесіне жауап береді.

87. Бөлімнің дәрігер-басшылары, бөлімшелердің басшылары т.с.с. өзінің бағыныстыларының кәсіби біліктілігін арттыру туралы ойлауға міндетті.

6.2. Дәрігерлердің өзара байланысы

88. Дәрігерлер бір-бірлерін, сонымен қатар басқа медициналық және көмекші персоналды сыйлауға, кәсіби этиканы сақтауға және науқастың емдеуші дәрігерді немесе медициналық ұйымды таңдауына сыйластықпен қарауға міндетті.

89. Студенттерді және жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өзінің мінез-құлқымен, міндеттерін орындауға деген қарым-қатынасымен үлгі болуы және осы Кодекске адалдығын көрсетуі тиіс.

90. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы саламатты өмір салтын насихаттауы және қоғамдық, кәсіби этикалық нормаларды сақтауы тиіс.

91. Әріптесіне жасалатын кәсіптік ескертпелер дәлелді және оның арнамысына тимейтіндей, оңаша әңгімелескенде жасалауы тиіс.

92. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне көпшілік алдында күмәндануға немесе қандай да бір түрмен оның беделін түсіруге құқығы жоқ.

93. Дәрігерлер кеңес бере алады және қиын клиникалық жағдайларда тәжірибесі аз әріптестеріне сыпайы түрде көмек көрсете алады.

94. Емдеуші дәрігер емдеу процесінде әріптестерінің ұсынымдарын қабылдай алады немесе дәлелдемелі медицина негізінде бас тарту үшін дәлелдерді ұсыну және негіздеу арқылы олардан бас тарта алады.

6.3. Дәрігердің орта буын медициналық персоналмен өзара байланысы

95. Дәрігерлер орта буын медициналық персоналға сыйластықпен қарауы тиіс, науқастың денсаулық жағдайы және тағайындалған ем бойынша оның пікірін елемеуге жол бермеуі тиіс. Егер орта буын медициналық персонал тағайындалған емшаралар кезінде қате жіберсе, дәрігерлер оларға сыпайы түрде және кеңпейілділікпен, науқастардың көзінше емес ескертпелер жасауы тиіс.

96. Орта буын медициналық персонал сырқатнамалардағы, тағайындау парақтарындағы т.б. түсініксіз жазбалар бойынша дәрігерден түсініктеме алуға және қажет жағдайда ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқығы бар.

97. Орта буын медициналық персонал науқастың құқықтарын, санитариялық ережелерді, техника қауіпсіздігін, медициналық техниканы және дәрілік препараттарды қолдану нұсқаулықтарын сақтауы және білуі тиіс.

98. Орта буын медициналық персонал науқастарға өзінің діни және саяси пиғылдарын зорлықпен міндеттемеуі тиіс.

99. Орта буын медициналық персонал диагностикалаудың және емдеудің барлық қиын жағдайларында дәрігердің кеңесіне жүгіне алады. Орта буын медициналық персонал диагностика және ем жүргізбейді, сондықтан дәрігердің кеңесіне жүгіне алмайды. Дәрігер тағайындаған диагностикалық және емдеу манипуляцияларын жүргізгенде дәрігердің кеңесіне жүгіне алады.

100. Орта буын медициналық персонал дәрігерлер туралы жаман пікір білдірмеуі, «дәрігерлік қателер» немесе бұрыс тағайындалған ем туралы қауесет және өсек таратпауы тиіс.

101. Дәрігер орта буын медициналық персоналмен сыйластық қарым-қатынасты жақсартуы және нығайтуы тиіс және оларға өз артықшылығы позициясы тұрғысынан қарамауы тиіс.

102. Дәрігер орта буын медициналық персоналдың кәсіби білімін және машықтарын арттыруға септігін тигізе алады.

103. Орта буын медициналық персонал зиян әдеттерден аулақ болуы тиіс және олардың алкогольдік, нашақорлық, уытты заттарды пайдаланып, масаң күйде міндеттерін орындауға жіберілмеуі тиіс.

6.4. Орта буын медициналық персоналдың науқаспен өзара байланысы

104. Науқастардың көзінше қойылған диагнозды талқылауға, жүргізілетін емнің дұрыстығына күмәндануға, сонымен қатар көрші палатадағы науқастардың ауруын талқылауға болмайды.

105. Орта буын медициналық персонал ауыр ауырсындыратын емшаралар алдында науқасқа емшаралардың емдеуге қажетті екенін түсіндіруі және науқастың психоэмоциялық алаңдаушылығын басуы тиіс.

106. Орта буын медициналық персонал емдік шараларды және өзінің функциялық міндеттерін орындағанда сабырлылық, әдептілік танытуы тиіс.

107. Ауыр науқастанған пациентке күтім жасайтын орта буын медициналық персонал емшаралардың дұрыс жасалып жатқанын науқасқа түсіндіруі тиіс.

108. Орта буын медициналық персонал өзінің құзыреті шегінде ғана әңгімелесуі тиіс (симптомдар, аурудың болжамы туралы айтуға құқығы жоқ).

109. Орта буын медициналық персонал дәрігерлік тағайындауларды уақтылы және кәсіби, дәрігердің тағайындауы бойынша қатаң орындауы тиіс.

110. Орта буын медициналық персонал науқас жағдайының кенеттен өзгергендігін дәрігерге дереу хабарлауы тиіс.

111. Орта буын медициналық персонал дәрігерлік тағайындамаларды орындау процесінде күмән туындаған жағдайдағы барлық нюанстарды науқас болмаған кезде әдепті түрде анықтауы тиіс.

112. Орта буын медициналық персоналдың аса тәжірибелі жұмыскерлері орта буын медициналық персоналдың тәжірибесі аз жұмыскерлерімен өз тәжірибесін бөлісе алады.

113. Ортабуын медициналық персонал науқастың жасына немесе жынысына, ауруының сипатына, нәсіліне немесе ұлтына, діни сеніміне немесесаяси көзқарасына, әлеуметтік немесе материалдық жағдайына, басқа ерекшеліктеріне қарамастан науқасқа білікті көмек көрсетуі тиіс.

114. Орта буын медициналық персонал науқастың емдеуді жоспарлауға және жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі тиіс.

115. Орта буын медициналық персонал науқастарға менменсіген түрмен қарамауы, кемсітпеуі тиіс.

116. Орта буын медициналық персонал өзінің моральдық, діни, саяси пиғылдарын зорлап міндеттемеуі тиіс.

117. Бірнеше науқасқа медициналық көмек көрсету кезектілігін белгілегенде орта буын медициналық персонал қандай да бір кемсітішілікті болдырмай тек қана медициналық көрсетімдерді басшылыққа алуы тиіс.

118. Орта буын медициналық персонал науқасқа зиян тигізетін үшінші тұлғалардың әрекеттеріне елеңсіз қарамауы тиіс.

119. Қауіп-қатер туындататын медициналық шара қолданғанда орта буын медициналық персонал науқастың өміріне және денсаулығын қауіп төндіретін асқынулар туындау қауіп-қатерін азайту, қауіпсіздік шараларын қарастыруға міндетті.

120. Орта буын медициналық персонал науқастың немесе оның заңды өкілінің (сотпен әрекетке қабілетсіз деп танылған кәмелетке толмағандарды немесе азаматтарды емдегенде) кез келген медициналық шараға келісімін беру немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуі тиіс.

121. Орта буын медициналық персонал науқасқа медициналық шарадан бас тартудың салдарын өзінің біліктілік шамасына қарай түсіндіруі тиіс.

122. Орта буын медициналық персонал науқастың денсаулық жағдайы, диагнозы, емі, ауруының болжамы, сонымен қатар науқастың жеке өмірі туралы өзінің кәсіби міндеттерін орындау салдарынан сенілген немесе мәлім болған ақпаратты құпия түрде сақтауы тиіс.

123. Орта буын медициналық персонал клиенттер туралы құпия ақпаратты қалай сақталса да таратуға құқығы жоқ.

124. Орта буын медициналық персонал қажет жағдайда әріптестеріне көмектесе алады, сонымен қатар емдеу процесіне септігін тигізе алады.

125. Орта буын медициналық персонал науқастың емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауына көмектесуі тиіс.

126. Орта буын медициналық персонал өзінің біліктілігін үнемі арттыруы тиіс және ғылыми зерттеу қызметіне қатысуы тиіс.

6.5. Кіші буын медициналық персонал

127. Аға мейірбике/ Бас мейірбике кіші буын медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі тиіс.

128. Аға мейірбике/ Бас мейірбике кіші буын медициналық персонал жұмысының сапасына, науқастарға қызмет көрсету мәдениетіне, клиникадағы жайлылыққа, тазалыққа және тәртіпке жауап береді.

129. Кіші буын медициналық персонал өз функциялық міндеттерін сапалы орындауы тиіс, іскерлік субординацияны және қызметтік тәртіпті сақтауы тиіс.

130. Кіші буын медициналық персоналдың жұмыскерлері таза киінуі және жеке гигиенасы сақтауы тиіс.

131. Кіші буын медициналық персоналдың жұмыскерлері Ұйым және басқа тұлғалармен қарым-қатынас жасау жағдайында мінез-құлық ережелері бойынша қатаң нұсқамадан өтуі тиіс.

132. Кіші буын медициналық персонал барлық қызметтік мәселелерді Аға мейірбикемен/ Бас мейірбикемен шешуі тиіс.

133. Кіші буын медициналық персонал науқастың көзінше әріптестерімен қарым-қатынастарын айқындамауы тиіс.

6.6. Медициналық жұмыскерлердің ақпаратты ашуы

135. Науқас туралы медициналық ақпарат төмендегі жағдайлар бойынша ашылуы мүмкін:

- 1) науқастың жазбаша келісімі бойынша;
- 2) тергеу органдарының, прокуратураның және соттың талабы бойынша;
- 3) егер құпияны осылайша сақтау науқастың және (немесе) басқа тұлғалардың денсаулығына және өміріне қауіп төндірсе (қауіпті инфекциялық аурулар);
- 4) емдеуге басқа мамандарды тартқан жағдайда, оларға бұл ақпарат кәсіби қажетті болып табылады.

134. Науқастарға қатысы бар медициналық ақпаратқа, ғылыми зерттеу, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесіне қол жеткізу құқығы бар Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және жұмыскерлері көрсетілген ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

135. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдарда жасалатын баяндамалары, баспасөздегі, радиодағы және теледидардағы ағартушылық қызметі этикалық тұрғыдан мінсіз болуы тиіс, сонымен қатар дәлелді ғылыми-практикалық ақпаратты қамтумен шектелуі және жосықсыз бәсекенің, жарнаманың және өзін-өзі жарнамалаудың элементтерін қамтымауы тиіс.

136. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және басқа ұйымдардың өкілдері дәрігерге және/немесе орта медициналық персоналға жүгінгенде олар өзінің құзыреті шеңберінде:

- 1) осы немесе басқа ауру бойынша теориялық ақпарат беруге;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері және оларды тәжірибеде қолдану тәртібі туралы ақпарат беруге;
- 3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;

4) басшысының келісімімен бөлімше, мекеме бойынша бар стратегиялық ақпарат беруге;

5) бөлімшелерде, мекемелерде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;

6) санитариялық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге құқығы бар.

139. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және басқа ұйымдардың өкілдері дәрігерге және/немесе орта медициналық персоналға жүгінгенде олар өзінің құзыреті шеңберінде:

1) науқастар туралы, оның ішінде қайтыс болған науқастар туралы ақпарат беруге;

2) нақты азаматтың медициналық көмек көрсетуге жүгіну фактісі, оның емі, оны ауруханадан шығаруы, өлімі т.б. туралы ақпаратты растауға және жоққа шығаруға;

3) науқасты (науқастарды) тануға болатын фото-бейнематериалдарды беруге құқығы жоқ.

7-ТАРАУ. ОМБУДСМЕН ИНСТИТУТЫ

140. Қоғамда/Ұйымда Омбудсмен институты Қоғамның/Ұйымның Басқармасы, Директорлар кеңесі және Жалғыз акционері қолданатын әрекеттер, шаралар және бастамалар шеңберінде төмендегі мақсатта құрылады:

1) Қоғам/Ұйым органдарының және лауазымды тұлғаларының осы Кодексті сақтауын қамтамасыз ету;

2) Корпоративтік жанжалдардың және мүдделер қақтығысын реттеу және болдырмау шараларын күшейту.

141. Омбудсменнің негізі функцияларына Кодекс ережелерін сақтамау туралы мәлімет жинау, лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерге Кодекс ережелері бойынша кеңес беру, Кодекс ережелерін бұзу бойынша дауларды қарастыруға бастама білдіру және оларды реттеуге қатысу кіреді.

7.1. Омбудсменнің құқығы мен міндеттері

142. Омбудсмен:

1) келіп түскен өтініштер негізінде, сондай-ақ өз бастамасы бойынша Кодекс ережелерін бұзуды анықтау рәсімдерін жүргізуге бастамашылық жасауға;

2) Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша Лауазымды тұлғаларға және Жұмыскерлеріне жеке өтініш білдіруге;

3) Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлеріне Кодекс ережелерін түсіндіру және түсінік беру жұмыстарын жүргізуге құқылы.

143. Омбудсмен:

1) Кодекс ережелерін сақтамауға қатысты мәселелерді қарастыруға қатысуға;

2) Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша Жұмыскердің, Лауазымды тұлғалардың, сондай-ақ іскерлік серіктестердің, Мүдделі тұлғалардан келіп түскен өтініштер есебін жүргізуге;

3) Қоғамның/Ұйымның жұмыскерлеріне олар өтініш білдірген жағдайда бес жұмыс күн ішінде Кодекс ережелерін түсіндіруге;

4) Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша дауларды қарастыруға қатысу кезінде тәуелсіздікті сақтауға және алаламауға;

5) Кодекс ережелерін бұзу фактілері бойынша өтініш білдірген Жұмыскерлердің, Лауазымды тұлғалардың анонимдігін қамтамасыз етуге (қалаулары бойынша иелері жасырын болып қалады) қамтамасыз етуге

6) Қоғамның/Ұйымның Директорлар кеңесінің қарастыруына Кодекс ережелерін сақтамау мәселелері бойынша өтініштер туралы мәліметті қамтитын, Кодекс талаптарын сақтау туралы есепті ұсынуға міндетті.

7.2. Іскерлік этика кодексін және Қоғамның/Ұйымның басқа ішкі құжаттарын бұзу туралы мәліметті жинау және қарастыру тәртібі

144. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері бекітілген іскерлік этика нормаларын, заңнама және Қоғамның/Ұйымның ішкі құжаттары нормаларын бұзылғанын анықтаған жағдайда Омбудсмен Қоғамның/Ұйымның тиісті органдарының қарастыруына және шешім қабылдауына жіберу үшін материалдарды қалыптастырады. Қоғамның/Ұйымның тиісті органдарының құзыретіне мұндай өтініштерді мәні бойынша шешу жатады.

145. Мүдделі тұлғалар өзінің тікелей басшысына немесе Омбудсменге Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғаларының және Жұмыскерлерінің заңсыз және этикалық емес әрекеттері туралы хабарлауы мүмкін.

146. Өтінішті қарастыруға қабылдап, Омбудсмен міндетті:

1) тәсілдерді және құралдарды түсіндіруге; өтініш білдіруші өз құқықтарын қорғау және/немесе іскерлік этика нормаларын бұзу және іскерлік этика нормаларын бұзуға қабылданған шешімдерді және/немесе әрекеттерді (әрекетсіздіктер) жою үшін тәсілдер мен құралдарды қолдануға құқығы бар.

2) Ұйымның/Қоғамның тиісті органдарына өтінішті беруге; Олардың құзырына мұндай өтініштерді мәні бойынша шешу жатады.

147. Шешімдерді қарастыру және қабылдау нәтижелері Қоғамның/Ұйымның Басқармасының және Директорлар кеңесінің шешімді қабылдау күнінен 5 (бес) жұмыс күні ішінде жүгінген тұлғаға Омбудсмен хабарлайды.

148. Лауазымды тұлғалары және Омбудсмен Кодекс ережелерін, заңнама және ішкі құжаттар нормаларын бұзу туралы мәліметтерді қарастыру құпиялылығына кепілдік береді. Жүгінген тұлғаның құқығын шектелмеуі тиіс.

149. Омбудсменнің өкілеттілігіне қызметтік тергеуді жүргізу кірмейді.

150. Омбудсмен жылсайын корпоративтік этика мәселелері бойынша өтініштер есебін әзірлейді. Бұл есеп Қоғамның/Ұйымның Директорлар

кеңесінің қарастыруына ұсыну үшін есепті жылдан кейінгі жылдың екінші айының бірінші күнінен кешіктірілмей белгіленген тәртіпте жіберіледі.

7.3. Бақылау шаралары

151. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және жұмыскерлері Кодекс талаптарын қатаң түрде ұстануға және Кодекс талаптарының кез келген бұзулары туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің құқықтарын бұзатын кез келген жағдай заңнама және Қоғамның/Ұйымның ішкі құжаттарының нормаларына сәйкес қарастырылуы тиіс.

152. Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары Қоғамның/Ұйымның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік этиканың негіз болатын құндылықтары мен принциптерін ескере отырып іскерлік шешімдер қабылдайды және алдына қойылған міндеттерді жүзеге асыруға толық жауап береді.

153. Қоғамның/Ұйымның Омбудсмені өзінің құзыретіне сәйкес Кодекс талаптарын бұзуға байланысты, проблемаларға Қоғамның/Ұйымның тиісті құрылымдық бөлімшелеріне/органдарын қажетті мәліметті ұсынумен консультация жүргізу арқылы жауап қайтаруға міндетті. Консультация беру әрекеті жазбаша түрде ресімделуі мүмкін.

154. Қоғам/Ұйым Кодексті ашық талқылауға дайын Жұмыскерлерді көтермелейді және Кодексті жетілдіру бойынша кез келген сындарлы ұсыныстарға оң көзбен қарайды.

155. Кодекс талаптарын түсіндіру және/немесе этикалық мәселелер жұмысы барысында туындаған мәселелер бойынша, сонымен қатар Кодекс талаптары, сыбайлас жемқорлық және басқа құқыққа қайшы әрекеттер фактісі бойынша Қоғамның/Ұйымның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері, сонымен қатар іскерлік серіктестер және мүдделі тұлғалар Омбудсменге жүгінуге құқығы бар.

156. Жұмыскерден мүдделер қақтығысына, заңнама және ішкі құжаттарын бұзуға қатысты барлық жанжалдарды нақты баяндау талап етіледі. Осы мәтінде Баяндаушы Жұмыскер өзара сенімді бұзушы болып саналмауы тиіс. Бұл Жұмыскердің Қоғамға/Ұйымға деген танытқан адалдығы болып табылады және Қоғамда/Ұйымда татулықты жою болып табылады. Жұмыскер дұрыс және нақты мәліметті хабарлауға міндетті және күдікті фактілерді немесе жағдайларды, кез келген мұндай заңсыз әрекеттердің белгілерін жасырмауы тиіс.

8-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

157. Осы Кодекстің нормаларын сақтау Қоғамның/Ұйымның барлық лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу заңнамада белгіленген тәртіпте жауапкершілікке тартылады.

158. Қоғамның Директорлар кеңесі актуалдандыру және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарастырады және жетілдіреді, олар тәжірибеде қаншалықты жүзеге асырылатынын талдайды, сонымен қатар қажет болған жағдайда ұсыныстар мен ұсынымдарды ескере отырып, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізеді.

Директорлар кеңесінің
2012жылғы «28»қыркүйек №8
шешімімен бекітілген,
«Астана медицина университеті» акционерлік
қоғамының және оның үлестес
ұйымдарының іскерлік этика
кодексінеқосымша

Растау формасы

Аталған үлгіні «ұйымның атауы» акционерлік қоғамының және оның үлестес ұйымдарының(бұдан әрі – Ұйым) Іскерлік этика кодексімен бекітілген іскерлік этика мен мінез-құлық ережелері принциптерімен Сіздің мұқият танысқандығыңызды, толық түсінгендігіңізді және адал ұстануға міндетті екендігіңізді растау үшін қолданыңыз.

Толтырылған және қол қойылған растау формасыҚоғамның/Ұйымның еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерін орындауды бастаған сәттен басталады, Қоғамның/Ұйымның әрбір жұмыскерінің жеке ісінде сақталады.

Растау

(Өтініш, осы үлгіні төменде көрсетілген тиісті ұяшықтарды белгілеп толтырыңыз, кадр жұмысына жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшеге қол қойып, жіберіңіз).

1.	Мен Қоғамның/Ұйымның Іскерлік этика кодексін оқығанымды және түсінгендігімді растаймын
2.	Мен Қоғамның/Ұйымның Іскерлік этика кодексімен белгіленген іскерлік этика мен мінез-құлық ережелері принциптерін адал сақтауға міндеттенемін.

3.	Мен Қоғамдағы/Ұйымдағы еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерді орындау мерзімі ішінде Кодекспен белгіленген іскерлік этика мен мінез-құлық ережелері принциптерін ең кем дегенде жылына бір рет мұқият танысуға, толық түсінуге және адал ұстануға келісімді беремін
----	---

Т.А.Ә. _____

Қолы _____

Күні « ____ » _____ 20 ____ ж.
