

**«Марат Оспанов атындағы
Батыс Қазақстан медицина
университеті» КеАҚ
Директорлар кеңесінің
2020 жылғы «15» қаңтардағы
(№ 1 хаттама) шешімімен
«БЕКІТІЛДІ»**

**«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина
университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының
Іскерлік этика кодексі**

Ақтөбе қаласы, 2020 жыл.

МАЗМҰНЫ

1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ ЖӘНЕ ҚАҒИДАТТАРЫ

3-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ҚАҒИДАСЫ

5-ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

6-ТАРАУ. УНИВЕРСИТЕТ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

7-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

1-ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР

1. «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – университет) осы Іскерлік этика кодексі (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға және «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) басқа да ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және қағидалар мен қағидаттарды қамтиды.

2. Кодекс Қоғамның барлық мүдделі тұлғаларымен өзара іс-қимылының этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай-ақ этикалық нормалардың Қоғам мен оның жұмыскерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету тетіктерін реттемелейтін құжат болып табылады.

3. Кодекс ережесі атқарып отырған лауазымына қарамастан Қоғамның Лауазымдық тұлғалары және барлық жұмыскерлеріне қолданылады.

4. Қоғам Қоғамның жұмыскерлері білдіре бермейтін ашықтық және жауапкершілік шарттарының жасауына жауап береді және заңсыз әрекеттердің жасалуына жедел ден қояды.

5. Әр жұмыскердің ең басты міндеті Қоғамда белгіленген этикалық нормаларды ұстану және моральдық нормаларды сақтау болып табылады.

6. Этикалық нормаларды тиісті деңгейде қолдау үшін Жұмыскерлер олардың Қоғамда сақталуы және өзі жоғары стандарттар белгілеу үшін өзіне жауапкершілік алады.

7. Кодекстің міндеті:

1) барлық Лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлер стратегиялық маңызды шешімдер қабылдаған кездегі сынды өз қызметінде де күнделікті жағдайларда да басшылыққа алатын негіз қалаушы құндылықтарды, қағидаттар мен қағидаларды бекіту;

2) ұжымда сенім, өзара құрмет және парасаттылық ахуал жасау үшін Қоғамда жоғары этикалық мінез-құлық стандарттарына негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) атқарып отырған лауазымына қарамастан барлық Жұмыскерлер Кодекс нормаларын біркелкі түсінулері және орындауы;

4) Қоғамның корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және мүдделі тұлғалармен сәтті өзара іс-қимыл жасауға көмектесу;

5) іскерлік мінез-құлықтың озат тәжірибелерін қолдану арқылы мемлекет пен іскерлік қоғамдастық тарапынан Қоғамға деген сенімді арттыру және сақтау болып табылады.

8. Кодекс Қоғамның басқа да ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлерінің іскерлік этика және мінез-құлық нормалары мен қағидаттарын сақтаудағы қызметтерін көрсетеді.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидалар тізбесі түпкілікті болып табылмайды және «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының Басқармасы белгілі бір алғышарттар немесе жағдайлар туындаған жағдайда оны нақтылауы, өзгертуі немесе толықтыруы мүмкін.

10. Қоғамның барлық Лауазымды тұлғалары, Жұмыскерлері мен әріптестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімділіктеріне, жынысына,

ұлтына мәдениетіне қарамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқылы. Қандай да болмасын кемсітушілік немесе ығыстырушылық осы Кодекске қайшы келеді және қолайсыз мінез-құлықты білдіреді. Егер қандай да бір Лауазымды тұлға немесе Қызметкер әріптесін немесе басқа бір Жұмыскерді ығыстырса немесе ерекше мінез танытса онда оған қатысты тәртіптік іс-әрекет шаралары қолданылатын болады.

11. Университет өзінің жұмыскерлерін және олардың кәсіби қызметтерін бағалайды:

- 1) Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлануын;
- 2) кәсібилілігі мен өзінің кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылуын;
- 3) лауазымдық міндеттерін орындау кезіндегі бастамашылығын және белсенділігін;
- 4) тәртіптілігі мен жауапкершілігін;
- 5) Жұмыскерлер арасында өзара қолдау;
- 6) жас мамандарға көмек көрсету.

12. Қоғамның қызметі іскерлік этика және тәртіп ережелерін орындаумен құрылған Қоғам мен барлық Мүдделі тұлғалардың қарым-қатынастарына негізделеді. Өзара міндеттемелерді орындау - конструктивтік жұмыстың қажетті шарты.

13. Кодексте мынадай түсініктер мен терминдер қолданылады:

Жалғыз акционер – Қоғам 100% акциясының иесі;

Іскерлік этика – Қоғам және оның Жұмыскерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық қағидаттарының және нормаларының жиынтығы.

Лауазымды тұлға – Директорлар кеңесінің мүшелері және/немесе Басқарма мүшелері.

Мүдделі тұлғалар – Қоғаммен шарттық қатынастарға түскен немесе түсуге ниетті жеке немесе заңды тұлғалар, сондай-ақ Қоғамға байланысты мәмілелерге қатысы бар тұлғалар.

Заңнама – белгіленген тәртіпте қабылданған Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің жиынтығы.

Мүдделер қақтығысы – Қоғам жұмыскерінің жеке басы мүдделерінің оның Қоғамға қатысты міндеттерімен келіспеушілігі кезіндегі және Қоғам жұмыскерінің жеке басының мүдделілігі оның өз лауазымдық міндеттерін қалтқысыз орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдайлар;

Корпоративтік мәдениет – Қоғам үшін ерекше құндылықтар мен қағидаттар, іскерлік өзара қарым-қатынастың этикалық нормалары, мінез-құлық нормалары.

Корпоративтік қақтығыс – Жалғыз акционер мен Қоғам органдарының арасында туындаған келіспеушіліктер немесе даулар немесе мынадай салдарлардың біріне алып келетін немесе алып келуі мүмкін Қоғам органдарының арасындағы келіспеушіліктер немесе даулар: қолданыстағы заңнаманың, Қоғам жарғысының немесе ішкі құжаттары нормаларының, Жалғыз акционер құқықтарының бұзылуы;

Қоғамға, оның басқарма органына қойылатын талаптар немесе олардың мән бойынша қабылдаған шешімдері.

Омбудсмен – Қоғамның Директорлар кеңесі тағайындайтын, рөлі Қоғамның оған жүгінген Жұмыскерлеріне кеңес беру және еңбек дауларын,

қактығыстарды, әлеуметтік-еңбек сипатындағы проблемалық мәселелерді шешуге, сондай-ақ Қоғам жұмыскерлерінің іскерлік этикасы қағидаттарын сақтауына жәрдемдесу болып табылатын тұлға;

Әлеуметтік жауапкершілік – Қоғамның, мемлекет пен қоғамның өзара мүдделеріне жауап беретін жеке өзі қабылдаған міндеттемелердің орындалуы;

Жұмыскер – Қоғаммен еңбек қарым-қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы жеке тұлға;

Корпоративтік қактығыстарды реттеу – корпоративтік қактығыстардан сақтандыруға немесе оны шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКА ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАТТАРЫ

14. Қоғамның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері күнделікті жағдайда кездесетін маңызды корпоративтік шешімдерді қабылдау кезінде Жалғыз акционермен, мемлекеттік органдармен, Қоғамның Лауазымды тұлғаларымен және Жұмыскерлерімен, серіктестермен, басқа да мүдделі тұлғалармен және Қоғаммен өзара қарым-қатынаста Қоғам осы Кодексті қабылдайды және талаптарын орындайды.

15. Қоғамның қызметі қалыптасатын **негіз қалаушы корпоративтік құндылықтар** оның жұмыскерлерінің парасаттылығы, сенімділігі және кәсіби шеберліктері, қызметтерінің тиімділігі, өзара көмегі, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай Қоғамға деген құрметі болып табылады.

16. **Қоғамның негіз қалаушы корпоративтік қағидаттары:**

1) **Құзыреттілік және кәсіби шеберлік** – Қоғам жұмыскерлері тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі болуы, салмақты және жауапты шешімдер қабылдай білуі қажет. Университет өз жұмыскерлерінің кәсіби білімі мен дағдыларының деңгейін көтеру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру, мансаптық өсу әлеуеті мен мүмкіндіктерін дамыту үшін жағдайдар жасайды;

2) **патриотизм** – Қоғамға мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм және денсаулық сақтау және білім беру жүйесін дамытуға ықпал ету сезімін тудырады;

3) **ашықтық** – Қоғам өзі туралы ақпараттың, оның жетістіктері мен қызмет нәтижелерінің барынша жоғары ашықтығына, нақтылығына және сенімділігіне ұмтылады. Қоғам Жалғыз акционер мен әріптестерін істің жай-күйі туралы адал, уақытында хабардар етуге, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсартудың негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімдігін арттыруға ұмтылады. Сонымен қатар, Қоғам коммерциялық және қызметтік құпиядан тұратын ақпараттың және мәліметтердің жария етілмеуін қадағалайды;

4) **жауапкершілік және адалдық** – Қоғам Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарымен, шарттық қарым-қатынастармен белгіленген өзіне алған міндеттемелерге, іскерлік айналым салттарына және моральдық-адамгершілік қағидаттарға жауапкершілікпен және адал қарайды. Қоғам мемлекет пен Қоғам алдында өзінің әлеуметтік жауапкершілігін құрады;

5) **әділдік және парасаттылық** – Қоғам қызметі мен оның іскерлік беделінің негізі. Қоғам жеке мүддесі мен кәсіби қызметі арасындағы қактығысқа жол бермейді. Алдау, үндемеу және өтірік айту Қоғамның Лауазымды тұлғасының, Жұмыскерінің, Қоғам мәртебесімен сәйкес келмейді;

6) **тұлғаны құрметтеу** – Қоғамның Лауазымды тұлғасының және Жұмыскерінің лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және жұмыс міндеттеріне қарамастан басшылыққа алатын негізгі қағидаты. Тұлғаны құрметтеу қағидаттарын өзара сақтау Жұмыскерге қатысты Лауазымды тұлға үшін де, Лауазымды тұлғаға қатысты Жұмыскер үшін де тең дәрежеде міндетті.

3-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

3.1. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері

17. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері:

1) Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәмізіне және Қоғамның корпоративтік нышандарына құрметпен қарауға;

2) Жалпы қолданыстағы моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа тілдерге, барлық ұлттардың дәстүрлері мен салттарына құрметпен қарауға;

3) Жоғары кәсіби жұмыс істеу үшін барлық күш-жігерлерін жұмсауға, Қоғам мүлкіне сақтықпен қарауға, оны өнімді және тиімді пайдалануға;

4) өзінің жұмысқа деген қарым-қатынасымен және мінез-құлқымен жұмыста тұрақты және оң жағдайлар жасауға ықпал етуге;

5) әдепті және сыпайы болуға, бейжайлық және бейжайлық пен дәрежілікке төзімсіз болуға;

6) салғырттыққа пен дәрежілікке төзбеуге;

7) әріптестеріне қолдау және көмек көрсетуге;

8) өзгенің пікіріне назар аударуға;

9) іс пен сөздің бірлігін қамтамасыз етуге. Берген сөзінде тұруға;

10) өзінің қателіктерін жасырмауға/мойындауға,

11) өзін-өзі өзіне (немесе өзіне байланысты тұлғалармен) және басқаларға қатысты туындауы мүмкін Мүдделер қақтығысына жол бермейтіндей ұстауға;

12) басқа Жұмыскерлерге қатысты өзінің субъективті пікірін білдіруге жол бермеуге және басқа Жұмыскерлерге қатысты олардың іс-әрекеттерінің дұрыстығы немесе дұрыс еместігіне жеке бағасын бермеуге;

13) құпиялылық нормаларын және Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын есепке ала отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақытында ұсынуға;

14) тікелей берілген уәкілеттіктерсіз және Қоғамның лауазымды тұлғаларының тікелей тапсырмаларынсыз Қоғамның атынан кез келген тақырыпта жариялы түрде сөз сөйлеуге, пікірлерін білдіруге немесе сұхбат беруге жол бермеуге;

15) қоршаған ортаға қатысты құрмет және жанашырлық танытуға;

16) Қағида талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адалдықпен сақтауға және келіскен жағдайда тиісті растаушы нысанды осы Кодекске қосымшаға сәйкес толтыруға;

17) өзіне қабылдаған міндеттемелер үшін жауап беруге. Лауазымдық міндеттерді орындаған кезде жеке басының қарым-қатынастары немесе дербес пайдасы үшін емес университеттің мүдделерін басшылыққа алуға;

18) іскерлік этика қағидаттары мен мінез-құлық қағидасының бұзылу мәселелері бойынша тергеу жүргізілген кезде жәрдемдесуге;

19) өзінің жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтаулары, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті жағдайда ұстауға міндетті.

18. Қоғамның лауазымды тұлғалары:

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

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында қарастырылған олардың алдына қойылған міндеттердің іске асырылуына жауап беруге;

3) жеке басының үлгісімен Кодекстің талаптарына адалдықтарын көрсетуге;

4) қарамағындағылардың арасында корпоративтік рух құруға, Қоғамның ортақ миссияларымен, құндылықтарымен және қағидаттарымен біріктірілген бір командаға бірігуіне уақыт табуға;

5) Жұмыскерлерге нақты міндеттер қоюға және қажет болған жағдайда барынша қажетті құралдармен сүйемелдеуге;

6) Жұмыскерлер жұмыстарын орындауы үшін керекті ақпараттардың ашықтығы мен үнемі қолжетімдігін қамтамасыз етуге;

7) жұмыскерлерге кеңестер мен нұсқаулар беруге;

8) қандай жағдайда болмасын Жұмыскердің мәртебесін төмендетуге жол бермеуге міндетті.

19. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері өздерінің функционалдық міндеттерін орындағандары үшін:

1) заңды немесе жеке тұлғалардан ақша, қызмет немесе өзгеше түрде сыйақы;

2) жалпы қабылданған ізеттілік нормалары мен қонақжайлылықты немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезіндегі қарапайым ізеттілік белгілерін қоспағанда заңды және жеке тұлғалардан сыйлықтар немесе басқа да қызметтерді алуға құқығы жоқ.

20. Қоғам басшылығы Қоғамда агрессияны, кемсітушілікті, шошытуды немесе қорқытуды болдырматындай жағдайлар жасауға тиісті. Осындай жағдайға тап болған әрбір Жұмыскер мұндай қактығыстарды шешу үшін бұл туралы өзінің тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

3.2. Жалғыз акционер

21. Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынас Заңнама, Жарғы және ішкі құжаттардың талаптарына сәйкес ашықтық, өзара есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген. Қоғам Жалғыз акционермен қарым-қатынаста белгіленген рәсімдерді қатаң сақтайды.

22. Қоғам мен Жалғыз акционер арасында ақпараттар алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Жарғымен және ішкі құжаттармен реттеледі.



3.3. Іскер әріптестер

23. Қоғамның іскер әріптестерімен өзара қарым-қатынасы өзара пайданың, заңдылық, әділдік, тиімділік, ашықтық және толық жауапкершілік қағидаттарындағы шарттардың талаптарына сәйкес ашықтық пен толық жауапкершілік қағидаттарында жүзеге асырылады.

24. Қоғам іскер әріптестермен шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды. Қоғам өз қызметінде іскер әріптестерге негізсіз жеңілдіктер мен басымдықтар беруге жол бермейді.

3.4. Университеттің өзара қарым-қатынастары

25. Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға, ішкі құжаттарға, келісімдерге, сондай-ақ университет Жарғысына сәйкес Ұйымдармен өзара қарым-қатынасты жүзеге асырады.

3.5. Жұртшылық

26. Қоғам Қоғам алдында өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

27. Қоғам өзін өзі жұмыс істейтін және құрмет, сенім, адалдық және әділдік қағидаттарына негізделген тығыз қарым-қатынастар орнатуға ұмтылатын қоғамдық ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады.

28. Қоғам:

- 1) әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге оң ықпал етуге;
- 2) қоғамға қызмет етуге, кәсіби білім мен білім алу деңгейлерін арттыруға бағытталған бағдарламаларды, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды қолдауға;
- 3) жаңа жұмыс орындарын құруға және жұмыскерлердің кәсіби біліктіліктерін көтеруге, егер ол экономикалық жағынан пайдалы және орынды болса;
- 4) қоғамдық қарым-қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және өмір сүру қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқа) сындарлы қарым-қатынастар орнатуға ұмтылады.

29. Қоғам беделі күмәнді жеке және заңды тұлғалармен ынтымақтастық жасасудан бас тартуды өзіне міндетіне алады.

30. Қоғам экология және қоршаған орта жөніндегі бастамаларды қолдайды.

31. Қоғам халақы арасындағы әлемді, достықты және келісімді нығайтуға ықпал ететін түрлі нысандағы қайырыдылық шараларды жүзеге асырады.

32. Қоғам білім, ғылым, мәдениет, өнер, ағарту, сондай-ақ рухани тұлғаны дамыту жүйесінің дамуына жәрдемдеседі.

4-ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ҚАҒИДАЛАРЫ

33. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері жеке бастарын немесе басқа тұлғаларды байыту мақсатында Қоғамды және оның беделін коммерциялық және қызметтік құпияларын пайдаланбаулары тиіс.

34. Мүдделер қақтығыстарына жол бермеу Қоғамның, оның Лауазымды тұлғаларының, Жұмыскерлерінің және Жалғыз акционердің мүдделерін

қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды шарттар болып табылады. Барлық Лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлер Мүдделер қақтығысынан бос ашық, уақтылы және бара-бар шешімдер қабылдау үшін жауапты болды.

35. Лауазымды тұлғалардың және Жұмыскерлердің қарамағындағыларымен, әріптестерімен, бәсекелестерімен өзара қарым-қатынастардағы іскерлік мінез-құлықтары бірін екіншісіне қарсы қоюға жол бермейді және:

- 1) алаламауды және байыптылықты;
- 2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тартуды;
- 3) Қоғамның коммерциялық және қызметтік құпиясына жататын ақпаратты таратпауды;
- 4) өз сөзіне беріктікті;
- 5) моральдық құндылықтарды сақтау кезіндегі мақсаткерлікті;
- 6) өзінің іскерлік беделін сақтауды, қасақана өтірік және тексерілмеген ақпаратты тікелей немесе үшінші тұлғалар арқылы таратудан бас тартуды;
- 7) мүдделер қақтығысы жағдайларында келіссөздер арқылы дауларды шешуге қол жеткізуді.

36. Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес осыған жатқызылған ақпарат Қоғамның құпия ақпараты деп танылады. Жұмыскерлер құпия ақпаратты үшінші тұлғаларға және оған қолжеткізу құқығы жоқ өзге Жұмыскерлерге рұқсат етілмеген қол жеткізуінің және таралуының алдын алуға көмектесуі, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуі тиіс.

37. Қоғамның ішкі құжаттарында осындай ақпаратты ұсыну туралы талаптар бар жағдайларды қоспағанда, Лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлердің коммерциялық және қызметтік құпияларды жария етуіне, сондай-ақ жеке мақсаттары үшін ақпаратты пайдалануға тыйым салынады.

38. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеген кезде Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң ұстанулары қажет.

39. Сыбайлас жемқорлық және басқа да заңға қарсы әрекеттер.

Қоғам Мүдделі тұлғалар тарапынан сынды Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлерінің тарапынан да орынсыз пайда немесе басымдық алу не болмаса оны сақтау мақсатында сыбайлас жемқорлықты және басқа да заңға қарсы іс-әрекеттерге жол бермеу үшін барлық күш-жігерін жұмсайды.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекеттер бойынша тікелей міндет Қоғамның Лауазымды тұлғаларына жүктеледі.

Қоғам Жұмыскерлері сыбайлас жемқорлыққа қарсы құқық бұзушылық жағдайларында оларға белгілі болған жағдайлар туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

5-ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

40. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері осы Кодекстің талаптарын сақтай және түсіне келе, оның бұзылуының алдын ала отырып, корпоративтік мәдениетінің дамуына үлес қосулары қажет.



41. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері корпоративтік рух қалыптастыруы және өзінің үлгісімен Кодекс талаптарының сақталуын қолдауы керек.

5.1. Келіссөздер жүргізудің сыртқы түрі және этикасы

42. Лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлер қызметтік міндеттерін атқару кезеңінде киім, аяқ киім, шаш үлгісін таңдауда іскерлік стиль нормаларын қатаң ұстанулары тиіс.

43. Жұмыскерлердің киім үлгісіне қойылатын талаптар Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген.

44. Лауазымды тұлғалардың және Жұмыскерлердің басқа Жұмыскерлермен және іскерлік серіктестермен келіссөздер жүргізу, оның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу іскерлігі Қоғам туралы жалпы жағымды әсер қалдыруға септігін тигізеді. Қоғамның Лауазымды тұлғалары және Жұмыскерлері келіссөздерді, оның ішінде телефон арқылы келіссөздерді жүргізгенде сөйлеу мәдениетінің ережелерін ұстануы қажет. Іскерлік келіссөздер сыпайы және байыпты жүргізілуі тиіс. Белгілі бір санаттағы жұмыскерлердің (медициналық персонал және басқа қызмет көрсету персоналы) сыртқы түрі кәсіби қызметіне сәйкес келуі тиіс.

45. Ішкі және сыртқы қоңырауларға жауап бере отырып, барынша сыпайы жауап беру, нақты және толық ақпарат беру керек. Сондай-ақ, телефонмен әңгімелесу барысында ол жерде басқа да Жұмыскерлердің болуын ескере отырып, олардың жұмысына құрметпен қарау, қатты сөйлеп олардың мазасын алмауы қажет.

Кенеске қатысқан кезде ұялы телефонды өшіру немесе дыбыссыз режимге қою керек.

5.2. Корпоративтік іс-шараларды өткізу

46. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудың маңызды элементтерінің бірі ұжымда мерекелік іс-шараларды өткізу болып табылады.

47. Барлық Лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлер корпоративтік, ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Сондай-ақ Жұмыскерлердің корпоративтік рухын көтеру мақсатында іс-шаралар өткізу жөнінде ұсыныс жасай алады.

48. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге Қоғамның туған күні, Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, Конституция күні және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да ресми мерекелер жатады.

49. Қоғамда барлық Жұмыскерлер конференц-залда немесе Қоғам аумағындағы басқа да орындарға жиналады, Қоғам басшылығының өкілдері құттықтау сөз сөйлейді, жұмыста ерекшеленген Жұмыскерлерді грамоталармен, сыйлықтармен т.б. марапаттайды.

50. Қоғамнан тыс 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. Қауіпсіздік, еңбекті және қоршаған ортаны қорғау

51. Қоғам өз жұмыскерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаның қорғалуы мен күзетілуін сақтайды, қызметтің Қазақстан Республикасының осы саладағы заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Лауазымды тұлғалар мен Жұмыскерлер техника қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен қағидаларды сөзсіз сақтауға міндетті.

52. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері қоршаған ортаға әсер етуді барынша азайтулары тиіс және мысалы қуатты үнемдеу, қағаз тасығыштарды пайдалануды азайту.

53. Қоғам қоршаған ортаны қорғау қағидаттарын ұстанулары керек және қуат үнемдейтін технологиялардың, мүлікті ұтымды пайдалануды енгізеді. Осы мақсатта Қоғам инвестициялық шешімдер қабылдаған немесе өнім берушілермен келісімдер жасасқан кезде осы факторларды ескере алады.

5.4. Жұртшылықпен байланыс

54. Қоғам жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды.

55. Қоғам өзінің ақпараттық-жарнамалық материалдарында немесе жұртшылықпен байланыс жөніндегі басқа да іс-шараларда жалған ақпараттың таратылуына, лауазымды тұлғалардың жариялы сөздерінде фактілердің жасырылуына және/немесе бұзылуына жол бермейді.

56. Жариялы түрде сөз сөйлеу, Қоғамның атынан бұқаралық ақпарат құралдарында, әлеуметтік желіде оқиғаларды түсіндіруге немесе кез келген өтініштер жасауға, Қоғамның осыған уәкілеттік берілген Лауазымды тұлғасы мен Жұмыскерлері құқылы.

57. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері атынан сөз сөйлеген кезде жалпы қабылданған кәсіби тәртіп пен іскерлік этиканы сақтауға, тек расталған ақпаратты ғана таратуға, сонымен қатар құпия ақпараттың таралуына жол бермеуге міндетті.

58. Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері қызметтік және жалпы қызметі мәселелері бойынша өз пікірін жариялы білдірмеуі керек, егер ол:

- 1) университет қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2) құпия ақпаратты жария етсе;
- 3) лауазымды тұлғалардың және жұмыскерлердің атына этикалық емес пікірлерді қамтыса.

6-ТАРАУ. УНИВЕРСИТЕТ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

6.1. Дәрігердің пациентпен өзара қарым-қатынасы

59. Дәрігер пациенттің құқығын құрметтеуі тиіс. Кәсіби шешімдер қабылдай отырып, дәрігер пациент үшін игілікті ескеруі қажет.

60. Дәрігер оған пациентті жібергені үшін сыйақы алуы немесе пациентті белгілі бір емдеу мекемесіне, дәріханаға, нақты маманға жібергені немесе белгілі бір қарап-тексеру не болмаса емдеу түрін тағайындағаны үшін ақы немесе өзге де сыйақы түрлерін алмауы қажет.

61. Дәрігер пациенттің физикалық немесе психологиялық жағдайының нашарлауына әсер ететін іс-әрекеттер жасамауы қажет. Пациенттің денсаулығының жағдайы туралы дәрігердің кәсіби қорытындысы тек медициналық қарап-тексерудің және (немесе) жүргізілген емдеудің нәтижелеріне негізделуі қажет.

62. Пациентке диагноз қою және емдеу тәсілі пациент денсаулығының жағдайын ескере отырып, кәсіби мамандардан тұратын мультитәртіптік команданың қатысуымен жүргізілуі қажет.

63. Дәрігер пациенттің денсаулығы мен өмірін сақтап қалу үшін өзінің кәсіби тәжірибесі мен потенциалын пайдалануы қажет. Егер қажетті тексеру мен емдеу дәрігерлер мүмкіндігінің дәрежесінен шығатын болса, онда ол білікті әріптестеріне жүгінуі тиіс.

64. Дәрігер азаматтың медициналық көмекке жүгінуі, оның денсаулығының жағдайы, сырқатының диагнозы және оны қарап-тексеру және (немесе) емдеу кезінде алынған, дәрігерлік құпияны құрайтын өзге де мәліметтер туралы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуі қажет.

65. Тек емдеуші дәрігер ғана пациент денсаулығының жағдайы туралы оның туған-туысқандарын хабардар етуге құқылы.

66. Жұмыс уақытында және жұмыстан тыс уақытта ургенттік көмек көрсету - әрбір дәрігердің парызы.

67. Дәрігер пациентті ақталмайтын тәуекелге апармауы, сондай-ақ өз білімін адамгершілікке жатпайтын мақсаттарда қолданбауы тиіс.

68. Егер дәрігер мен пациенттің арасында өзара түсіністік болмаса немесе емдеу жүргізу үшін қажетті мүмкіндіктері мен тәжірибесі болмаса, дәрігер пациенттің жағдайын қиындатпайтын шараларды қолдануға міндетті болатын жедел көмек жағдайларды қоспағанда, ауруды емдеуден бас тарта алады. Мұндай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маманды ұсынуы тиіс.

69. Дәрігер пациенттің дәрігерді таңдау және емдеу-сауықтыру шараларын жүргізу туралы шешімдер қабылдауға қатысты құқығын құрметтеуі тиіс.

70. Пациенттің келісімінсіз емдеу-сауықтыру іс-шараларын өткізу дене немесе психологиялық жағдайы бойынша пациент өмірі мен денсаулығы үшін жай-күйді бара-бар бағалауға дәрменсіз болған жағдайда ғана рұқсат етіледі. Мұндай жағдайда шешімді консилиум, ал консилиумды жинау мүмкін болмаған кезде - тікелей емдеуші дәрігер қабылдауы тиіс.

71. Баланы емдеу кезінде дәрігер оның ата-анасына немесе қамқоршылық ететін тұлғаға толық ақпарат беруге, олардың қандай да бір емдеу әдістеріне немесе дәрі-дәрмек құралдарын қолдануға олардың келісімдерін алуға міндетті.

72. Дәрігер пациенттің және оның отбасының абыройы мен іскерлік беделін құрметтеуі, оған және оның отбасына кеңпейілдікпен қарауы қажет.

73. Дәрігер окульттік-мистикалық және діни емдеу әдістерін, сондай-ақ медицинаның дәстүрлі емес емдеу әдістерін насихаттамауы және қолданбауы тиіс.



74. Емдеудің баламалы әдістерін таңдаған кезде дәрігер дәлелдеу базасы бар емдеу әдістерін таңдауы қажет. Дәлелдеу базасы бар екі баламалы емдеу әдісі болған кезде дәрігер әрбір емдеу әдісінің тиімділігі мен шығындылығы теңгерімінің негізінде таңдау жасауы керек (cost-effectiveness analysis).

75. Егер пациент өзінің келісімін білдіруге қабілетті болмаса, оны заңды өкілі немесе пациентті тұрақты қамқоршылық ететін тұлға білдіруі тиіс.

76. Пациент денсаулығының жай-күйі туралы ақпаратты алуға құқылы, бірақ ол одан бас тартуға немесе денсаулығының жай-күйі туралы хабардар етілетін тұлғаны көрсетуге құқылы. Егер оның денсаулыққа маңызды зиянын тигізеді деп болжам жасауға негіз болған жағдайларда ақпаратты пациенттен жасыруға болады. Алайда, пациенттің талап етуі бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

77. Дәрігер пациентке оның ауруы (диагнозы) туралы басқа мамандардан алған баламалы кәсіби пікірді түсінуі және мойындауы қажет.

78. Дәрігер пациенттің басқа маманнан консультация алу туралы шешіміне кедергі жасамауы керек.

79. Емдеу процесінде күтпеген шиеленістер пайда болған кезде дәрігер бұл туралы пациентті, қажет болған жағдайда басшылықты, аға әріптесін хабардар етуді және дереу нұсқауды күтпей оның салдарын түзетуге бағытталған іс-қимылға кірісуі тиіс.

80. Дәрігер жеке басын байыту немесе материалдық пайдасы үшін кәсіби шешім қабылдамауы керек.

81. Дәрігер дайындаушы фирмалар мен таратушылардан олар ұсынған дәрілерді тағайындағаны үшін олардан көтермелеулер қабылдамауы керек.

82. Дәрігер дәрілерді тағайындаған кезде медициналық көрсеткіштерді және тек қана пациенттің мүддесін басшылыққа алуы керек.

83. Дәрігер пациентке жасына, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, ұстанатын дініне, әлеуметтік жағдайына, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа да медициналық емес факторларға қарамастан медициналық көмек көрсетуі тиіс.

84. Дәрігер тек Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес дәрігерлік анықтама береді.

85. Күрделі сауықтыру, диагностикалық және ерекше емдеу (мысалы, органдарды транспланттау) және басқа да іс-шараларды жүргізу талап етілетін науқастарды таңдаған кезде дәрігерлер қатаң медициналық көрсеткіштерді ескерулері және ұжым болып шешім қабылдаулары тиіс.

86. Емдеуші дәрігер пациентті емдеу процесіне жауап береді.

87. Бөлім жетекшілері-дәрігерлер, бөлімшенің жетекшілері және т.б. өздерінің қарамағындағылардың кәсіби біліктіліктерін көтеру, оларды ғылыми зерттеу қызметіне қатыстыру үшін қамқорлық жасаулары қажет.

6.2. Дәрігерлердің өзара қарым-қатынастары

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



89. Студенттерді және жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өзінің мінез-құлқымен, өз міндеттерін орындауға деген қарым-қатынастарымен үлгі болулары және осы Кодексті ұстанатындарын көрсетуі қажет.

90. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы салауатты өмір салтын насихаттап, жас мамандар үшін үлгі болып, қоғамдық және кәсіби этика нормаларын сақтауы қажет.

91. Әріптестердің атына кәсіби ескертулер дәлелді, қорламайтын түрде айтылуы, мүмкіндігінше жеке әңгімелесу түрінде болуы қажет.

92. Дәрігердің өзге бір дәрігердің кәсіби біліктілігіне жариялы түрде күмәндануға немесе басқаша түрде онын беделін түсіруге құқығы жоқ.

93. Дәрігерлер күрделі клиникалық жағдайларда өзінен тәжірибесі аз әріптестеріне әдепті түрде кеңестер беріп, көмек көрсете алады.

94. Емдеу барысында емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсынымдарын қабылдай алады немесе негіздей келе және дәлелді медицинаның негізінде аргументтер мен дәлелдерді ұсына отырып олардан бас тарта алады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық персоналмен өзара қарым-қатынасы

95. Дәрігерлер орта медициналық персоналға құрметпен қарап, пациенттің денсаулық жағдайы мен оған тағайындалған емдеу бойынша оның пікірін ескермеуге жол бермеуі қажет. Орта медициналық персонал тағайындалған рәсімдерді жүргізу барысында пациенттен қателіктерге жол берген жағдайда дәрігер пациенттер болмаған кезде ескерту жасайды.

96. Орта медициналық персонал ауру тарихындағы, ем тағайындау парағындағы және т.б. түсініксіз жазулар бойынша түсініктеме алуға және қажет болған кезде ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

97. Орта медициналық персонал пациенттің құқықтарын, санитарлық қағидаларды, техника қауіпсіздігін, медицина техникасы мен дәрі-дәрмек препараттарын қолдану нұсқаулықтарын білуі және сақтауы тиіс.

98. Орта медициналық персонал өзінің діни және саяси ой-пікірлерін пациентке міндеттемеуі қажет.

99. Орта медициналық персонал диагностика жасау мен емдеудің барлық күрделі жағдайларында кеңес алу үшін дәрігерге жүгіне алады.

100. Орта медициналық персонал дәрігерлер туралы жеңіл пікірлер білдірмеуі, «дәрігер қателігі» немесе дұрыс ем тағайындамағандығы туралы сөз таратпауы керек.

101. Дәрігер орта және кіші медициналық персоналға құрметпен қарауды қалыпқа келтіруі және нығайтуы және оған менсінбеушілік тұрғыдан қарамауы тиіс.

102. Дәрігер орта медициналық персоналдың кәсіби білімі мен дағдысын арттыруға жәрдемдесе алады.

103. Орта медициналық персонал зиянды әдеттерден бас тартуы және алкоголь, есірткі, уытты заттардан мас болу жағдайларында өз міндеттерін орындауға жол бермеуі тиіс.



6.4. Орта медициналық персоналдың пациентпен өзара қарым-қатынасы

104. Науқастың көзінше қойылған диагнозды талқылауға, жүргізіліп жатқан емдеудің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ оның палатадағы көршілерінің сырқаттарын талқылауға тыйым салынады.

105. Ауыр емдеу рәсімдерінің алдында орта медициналық персонал дұрыс ем қолдану үшін оның мәнін, қажеттілігін түсінікті түрде жеткізуі және психоэмоционалдық ширығуды тұрақтандыруы қажет.

106. Орта медициналық персонал емдеу рәсімдерін және өзінің функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылықты, бір қалыптылықты және әдептілікті сақтауы тиіс.

107. Сырқаты ауыр пациенттерге күтім жасайтын орта медициналық персонал рәсімдерді орындаудың дұрыстығын түсіндіруі қажет.

108. Орта медициналық персонал тек өз құзыреті шегінде ғана әңгімелесуі керек (арудың белгілері, болжамы туралы сөз қозғауға құқығы жоқ).

109. Орта медициналық персонал дәрігер тағайындаған емді уақытында және кәсіби деңгейде орындауы тиіс.

110. Орта медициналық персонал науқастың жай-күйінде кенеттен болған өзгерістер туралы дәрігерді дереу хабардар етуі керек.

111. Орта медициналық персонал дәрігерлік тағайындауларды орындау барысында күдік туындаған жағдайда барлық нюанстарды науқас жоқ кезде әдепті түрде анықтауы қажет.

112. Орта медициналық персоналдың барынша тәжірибелі жұмыскерлері өз тәжірибелерін орта медициналық персоналдың тәжірибесі аз жұмыскерлерімен бөлісе алады.

113. Орта медициналық персонал пациенттің жасына немесе жынысына, ауруының сипатына, нәсіліне немесе ұлтына, діни немесе саяси сеніміне, әлеуметтік немесе материалдық жағдайына немесе басқа да айырмашылықтарына қарамастан оған білікті көмек көрсетуі керек.

114. Орта медициналық персонал пациенттің емдеуді жоспарлау мен жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі тиіс.

115. Орта медициналық персонал пациенттерге тәкаппарлық, менсінбеушілік және кемсітушілік әрекетін танытпауы тиіс.

116. Орта медициналық персонал пациентке өзінің моральдық, діни, саяси сенімін міндеттеуге құқығы жоқ.

117. Бірнеше пациентке медициналық көмек көрсету кезектілігін белгілеу кезінде орта медициналық персонал қандай да бір кемсітушілікті болдырмай, тек медициналық көрсетілімдерді ғана басшылыққа алуы керек.

118. Орта медициналық персонал пациентке залал келтіруге ұмтылатын үшінші тұлғалардың іс-әрекетіне немқұрайлылық танытпауы керек.

119. Тәуекелді сипаттағы медициналық көмек көрсету кезінде орта медициналық персонал қауіпсіздік шараларын, пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқынулардың пайда болу қатерлерін төмендету шараларын қарастыруға міндетті.

120. Орта медициналық персонал пациенттің және оның заңды өкілінің (кәмелетке толмағандарды және-немесе сот қабілетсіз деп таныған азаматтарды емдеу кезінде) қандай да бір медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуі қажет.

121. Орта медициналық персонал өз біліктілігі шегінде пациентке медициналық рәсімдерден бас тартудың салдарларын түсіндіруі тиіс.

122. Орта медициналық персонал кәсіби міндетін орындауына байланысты сеніп тапсырған немесе таныс болған пациент денсаулығының жағдайы, диагнозы, емделуі, оның сырқатының болжамы, сондай-ақ пациенттің жеке өмірі туралы ақпаратты үшінші тұлғалардан құпияда сақтауға міндетті.

123. Орта медициналық персоналдың қандай түрде болсын сақталатын клиенттер туралы құпия ақпаратты таратуға құқығы жоқ.

124. Орта медициналық персонал қажетіне қарай әріптестеріне көмектесе алады, сондай-ақ емдеу процесінде жәрдемдесе алады.

125. Орта медициналық персонал емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауда пациентке көмектесуі қажет.

126. Орта медициналық персонал өзінің біліктілігін тұрақты арттыруы және ғылыми зерттеу жұмыстарына қатысуы тиіс.

6.5. Кіші медициналық персонал

127. Аға мейірбике кіші медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі қажет.

128. Аға мейірбике кіші медициналық персонал жұмысының сапасына, науқастарға қызмет көрсету мәдениетіне, клиникадағы жайлылыққа, тазалық пен тәртіпке жауапты болады.

129. Кіші медициналық персонал өзінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауы, іскерлік субординацияны және қызмет тәртібі қағидаларын сақтауы тиіс.

130. Кіші медициналық персонал жұмыскерлері ұқыпты көрінуі және жеке басының гигиенасы қағидаларын сақтаулары тиіс.

131. Кіші медициналық персонал жұмыскерлері университет жағдайында мінез-құлық қағидалары мен басқа да тұлғалармен қарым-қатынас жасау бойынша қатаң нұсқаулықтан өтулері тиіс.

132. Кіші медициналық персонал барлық қызметтік мәселелерді аға мейірбикемен бірлесіп шешуі тиіс.

133. Кіші медициналық персонал пациенттің көзінше әріптестерімен қарым-қатынастарын талқыламауы қажет.

6.6. Медицина қызметкерлерінің ақпаратты ашуы

134. Пациент туралы медициналық ақпарат:

1) пациенттің жазбаша келісімі бойынша;
2) анықтау, тергеу, прокуратура және сот органдарының талаптары бойынша;

3) егер құпияны сақтау пациенттің және (немесе) басқа тұлғалардың денсаулығы мен өміріне елеулі қатер (қауіпті жұқпалы аурулар) төндірсе;

4) осы ақпарат кәсіби түрде аса қажет болатын басқа мамандар емдеуге тартылған жағдайда ашылуы мүмкін.

135. Ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде пациенттерге қатысты медициналық ақпаратқа

қол жеткізу құқығы бар Қоғамның Лауазымды тұлғалары мен жұмыскерлері көрсетілген ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

136. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, ғылыми форумдарда дәрігерлердің сөз сөйлеулері, этикалық тұрғыдан мінсіз болуы қажет, сондай-ақ объективті ғылыми-практикалық ақпаратпен шектелуі тиіс.

137. Бұқаралық ақпарат құралдарының өкілдері, қоғамдық және өзге де ұйымдар өтініш білдірген кезде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал өкілеттігі аясында:

- 1) сол және басқа сырқат бойынша теориялық ақпараттар беруге;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік құқықтық құжаттардың ережелері және оны практикада қолдану тәртібі туралы хабарлар беруге;
- 3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабарлар беруге;
- 4) басшының келісімімен бөлім, мекеме бойынша статистикалық ақпарат беруге;
- 5) бөлімде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;
- 6) санитариялық - эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге құқығы бар.

138. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері өтініш білдірген кезде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персоналдың:

- 1) пациенттер, оның ішінде қайтыс болған пациенттер туралы ақпарат беруге;
- 2) нақты бір азаматқа медициналық көмек көрсету, оны емдеу, емдеп шығару, өлімі және т.б. бойынша өтініш білдіру фактілері туралы ақпаратты растауға және жоққа шығаруға;
- 3) пациентті (пациенттерді) айырып тануға болатын фото-бейнематериалдарды ұсынуға құқығы жоқ.

6.7. Бақылау шаралары

139. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлер Кодекстің талаптарын қатаң сақтауға және Кодекстің кез-келген талаптарының бұзылуы туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлердің құқықтарының бұзылуына алып келетін кез-келген жағдайлар заңнаманың және Қоғамның ішкі құжаттарының нормаларына сәйкес қарастырылуы тиіс.

140. Қоғамның лауазымды тұлғалары Қоғамның стратегиялық мақсаттарына жету үшін іскерлік этиканың негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және өздерінің алдына қойылған міндеттердің іске асырылуына толық жауап береді.

141. Қоғам Кодексті ашық түрде талқылауға дайын Жұмыскерлерді ынталандырады және оны жетілдіру бойынша барлық сындарлы ұсыныстарға оң көзқараспен қарайды.

142. Қоғамның Жұмыскерлері, сондай-ақ Іскерлік әріптестер мен Мүдделі тұлғалар Кодекс талаптарын және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелерді, сондай-ақ Кодекс талаптарының бұзылу фактілерін, сыбайлас жемқорлық және басқа заңға қарсы іс-әрекеттерді түсіндіруге

қатысты мәселелер бойынша Қоғамның Лауазымды тұлғаларына жүгінуге құқылы.

143. Жұмыскерден мүдделер қақтығыстарына, заңнаманың және ішкі құжаттардың бұзылуына жататын барлық оқиғалар мен себептерді нақты сипаттау талап етіледі. Бұл мәнмәтінде баяндаушы жұмыскер өзара сенімді бұзушы болып есептелмеуі тиіс. Бұл Қоғамға қатысты Жұмыскердің адалдығының көрінісі болып табылады. Жұмыскер дұрыс және нақты мәліметтерді хабарлауға міндетті және күмәнді фактілерді немесе жағдайларды, осындай сипаттағы кез келген заңсыз іс-әрекеттер белгілерін жасырмауы тиіс.

7-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

144. Осы Кодекстің нормаларын сақтау Қоғамның барлық Лауазымды тұлғалары мен Жұмыскерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу заңнамамен белгіленген тәртіпте жауапкершілікке алып келеді.

145. Қоғамның Директорлар кеңесі өзектендіру және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарайды және жетілдіреді, практикада қалай іске асырылатындығына талдау жасайды, сондай-ақ ұсыныстар мен ұсынымдарды есепке ала отырып қажеттігінше оған өзгертулер және/немесе толықтырулар енгізеді.



Растау үлгісі

Мен, _____
«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) Іскерлік этика
кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаларын және мінез-құлық
ережелерін мұқият зерделегенімді, түсінгенімді және оны адал ұстануға
міндеттенемін.

Толтырылған және қол қойылған растау үлгісі Қоғамда еңбек
міндеттерін орындау мерзімі ішінде Қоғамда еңбек және/немесе лауазымдық
міндеттемелерді орындауды бастаған сәттен бастап әрбір жұмыскердің
жеке ісінде сақталады.

Растау

(Тиісті ұяшықтарды белгілей отырып, осы үлгіні толтырып, қол қойып,
кадр жұмысына жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшеге жіберуіңізді
сұраймыз).


1.	Мен Қоғамның Іскерлік этика кодексін зерделегенімді және түсінгенімді растаймын
2.	Мен Қоғамның Іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік қызмет қағидалары мен мінез-құлық ережелерін адал ұстануға міндеттенемін.
3.	Мен жылына кемінде бір рет Қоғамда еңбек және/немесе лауазымдық міндеттемелерді орындау мерзімінде Қоғамның Іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаларын және мінез-құлық ережелерін зерделегенімді, түсінгенімді растаймын және оны адал ұстануға міндеттенемін.

Т.А.Ә. _____



Қолы _____

Күні 20 _____ ж. « _____ » _____

Құрастырған:

№ р/с	Т.А.Ә.	Лауазымы	Қолы	Күні
1.	Д.Д. Нуранова	Адами ресурстарды басқару департаментінің жетекшісі		23.12.2019.

Келісілді:

№ р/с	Т.А.Ә.	Лауазымы	Қолы	Күні
1.	Б.С. Жаманкулов	Атқарушы директор, Басқарма мүшесі		23.12.19.
2.	Е.Ш. Жиеналин	Заң бөлімінің жетекшісі		23.12.19.