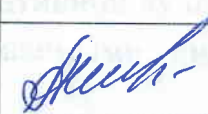


ГКП на ПХВ «Кокшетауская городская многопрофильная больница» при управлении здравоохранения Акмолинской области			
Название документа:	Этический кодекс		
Утвержден:	Приказом директора №93-адм. от 26.04.2022 года		
Дата утверждения:	26.04.2022		
Разработчик:	<i>Должность</i>	<i>ФИО</i>	<i>подпись</i>
	Заведующий ОМО	Тайлакова Д.К.	
Согласовано:	Зам директора по лечебной части	Синицкая Н.С.	
	Зам директора по ККМУ	Сабирова А.С.	
Дата согласования:	26.04.2022		
Ответственный за исполнение:	Главная мед.сестра	<i>Александрова Л.К.</i>	
Дата введения в действие:	26.04.2022		
Версия №1	Копия № <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> / <i>подпись</i> <i>ФИО</i>		

г. Кокшетау, 2022 год

Миссия Кодекса

Кодекс корпоративной этики является управленческим инструментом для динамичного развития и эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами на основе следования этическим нормам и нормам законодательства Республики Казахстан.

Кодекс деловой этики способствует повышению эффективности процесса корпоративного управления и оказания медицинских услуг, взаимодействию с заинтересованными лицами.

1. Введение

1.1 Настоящий Кодекс деловой этики разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан, внутренними документами предприятия, в том числе Уставом и устанавливает основополагающие ценности и принципы деловой этики, этические нормы деловых взаимоотношений.

1.2 Целью настоящего Кодекса является развитие корпоративной культуры и содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными лицами путем применения практики делового поведения.

1.3 В Кодексе используются следующие понятия и термины:

- Деловая этика – это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности предприятие, его руководство и работники;
- Заинтересованное лицо – лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством и Уставом, связана с деятельностью предприятия (пациенты, коллеги, представители уполномоченных органов, деловые партнёры);
- Кодекс – Кодекс деловой этики;
- Конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника предприятия влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;
- Корпоративная культура – это специфические для предприятия ценности, принципы, нормы поведения и отношения;
- Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с предприятием и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

1.4 Предприятие принимает и следует положениям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с руководством, работниками и заинтересованными лицами,

для принятия деловых решений как стратегически важных, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются работники предприятия.

2. Ценности и принципы деловой этики

2.1 основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность предприятия, являются порядочность, надежность и профессионализм его работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом.

2.2 При осуществлении своей деятельности предприятие:

1) соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, актов государственных органов, иных документов, относящихся к деятельности предприятия;

2) обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;

4) относится к руководству и работникам справедливо, с уважением и соблюдением этических норм;

2.3 Этические нормы предприятия регулируют следующие основные области деловых взаимоотношений: отношения с заинтересованными лицами и работниками предприятия, государственными органами, зависимыми организациями, деловыми партнерами и общественностью.

2.4 Эффективная организация работы построена на взаимных обязательствах между предприятием и всеми заинтересованными лицами. Соблюдение взаимных обязательств – необходимое условие конструктивной работы.

3 Этические нормы деловых взаимоотношений

3.1. Работники предприятия

3.1.1 Работники предприятия принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах предприятия избегая конфликтов.

3.1.2 Руководство предприятия для достижения стратегических целей принимает деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики, и несет полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед собой.

3.1.3 Предприятие создает равные условия для повышения квалификации работников всех уровней, по достоинству оценивая работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с программами обучения и профессионального развития работников.

3.1.4 Политика предприятия в области вознаграждения основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности и на предложении социального пакета в целях мотивации в соответствии с внутренними документами предприятия.

3.1.5 Политика предприятия в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих работников.

3.1.6 Работники предприятия должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу предприятия, рационально и эффективно использовать его.

3.1.7 Недопущение конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов предприятия и его работников.

3.1.8 Предприятие несет ответственность за принятие решений свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе данного процесса, от руководства до любого работника, принимающего решения.

3.1.9 Принятие решений руководством предприятия должно основываться на принципах прозрачности и адекватности. Сотрудники центра предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности.

3.1.10 Работники предприятия обязаны в установленном порядке своевременно уведомлять руководство о выполнении работы и/или занятия должности(ей) в других организациях, об изменении постоянного (основного) места работы (службы, предпринимательской деятельности и т.п.).

3.1.11 Если сотрудник совмещает трудовую деятельность в предприятие с работой в другой организации, то его дополнительная трудовая деятельность:

- может осуществляться только в свободное от выполнения основных служебных обязанностей время
 - не должна негативно влиять на выполнение его основных обязанностей
 - не должна наносить ущерб репутации или материальным интересам предприятие
 - не противоречит положениям настоящего Кодекса
- непосредственный руководитель осведомлен об этой деятельности

3.1.12 Вся информация в предприятие защищена в соответствии со степенью ее важности и конфиденциальности. Никогда и ни при каких условиях

сотрудники не должны в своих целях или в целях третьих лиц использовать закрытую информацию, полученную во время работы в предприятие.

Часть информации, к которой имеют доступ сотрудники предприятие, является конфиденциальной. Предприятие четко регламентирует то, какая именно информация является конфиденциальной, доступ к такой информации и доводит это до сведения сотрудников. Поступая на работу, сотрудники принимают на себя обязательства не разглашать информацию, являющуюся коммерческой тайной.

3.1.13 В отношении с заинтересованными лицами. В процессе делового общения сотрудникам рекомендуется придерживаться следующих норм и правил делового поведения:

- спецодежда и защитные средства сотрудников должны соответствовать принятым в предприятие стандартам
- спецодежда должна быть чистой и аккуратной, подогнанной по фигуре, застегнутой на все пуговицы. Менять спецодежду следует в соответствии с нормативами предприятие.
- в рабочее время всем сотрудникам предприятие обязательно ношение нагрудных карт с личными данными (бейдж)

3.1.14 Любая ситуация, ведущая к нарушению прав руководства и работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан и внутренними документами предприятие.

3.1.15 По вопросам положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам коррупционных и других противоправных действий работники предприятия вправе обращаться к руководству предприятие, представившись, для принятия соответствующих мер. При этом их права не должны ущемляться в случае такого обращения.

3.1.16 Осуществление мониторинга в предприятие и проведение исследования/опросов на тему состояния корпоративной культуры и уровня деловой этики работников возложено отделу менеджмента качества.

3.2 Врачи предприятие

3.2.1 Врачи предприятие осознают, что ГКП на ПХВ «Кокшетауская городская многопрофильная больница» является лечебным учреждением, которое осуществляет медицинскую практику только в рамках научно доказательной медицины и в соответствии со стандартами, принятыми ведущими медицинскими ассоциациями мира, в соответствии с которыми

работают лидирующие академические медицинские учреждения мира. 3.2.2

В связи с этой прямой обязанностью врачей является изучение журналов, руководства и прочие наиболее надежные источники медицинских знаний и медицинской информации в современном цивилизованном мире. Пользуясь этим знанием, необходимо постоянно повышать и совершенствовать свой профессионализм путем:

- регулярного чтения лучшей медицинской литературы;
- практического повышения квалификации, в том числе и за рубежом;
- активного участия в казахстанских и международных профессиональных конференциях, съездах и симпозиумах;
- активного участия в научной работе;
- активного членства и участия в работе казахстанских и международных профессиональных медицинских ассоциаций.

3.2.2 Понимая, что ГКП на ПХВ «Кокшетауская городская многопрофильная больница» существует и создана для того, чтобы оказывать медицинскую помощь в рамках лучших мировых стандартов, врачи обязуются практиковать медицину с наивысшей честностью и порядочностью, ставя интересы и права своих пациентов превыше всего, предоставлять медицинские услуги пациентам с полным осознанием их прав и человеческого достоинства, с использованием своих наилучших знаний и способностей.

3.2.3 Врачи поддерживают свою квалификацию путем постоянной и не прекращающейся учебы с использованием только строго научных фактов и знаний. Медицинская квалификация предусматривает также наличие практических навыков, позволяющих эффективно выполнять необходимые больному манипуляции, процедуры и операции. Необходимо всегда уважать своих коллег, искать помощи и совета наиболее опытных и знающих из них в тех ситуациях, когда собственных знаний или практических навыков будет недостаточно для оказания наилучшей помощи пациенту.

3.2.4 Врачи обязуются сохранять врачебную тайну, тщательно оберегать любую информацию, касающуюся обращения пациента ГКП на ПХВ «Кокшетауская городская многопрофильная больница» и того, что было сделано в ходе обследования и лечения пациента. Любая информация подобного характера может открываться третьим лицам только по желанию пациента или по требованию уполномоченных организаций (суд и назначенная судом или иными инстанциями экспертиза).

3.2.5 Медицинское обследование, консервативное и хирургическое лечение, послеоперационное и динамическое наблюдение за пациентом являются прямой и личной ответственностью врачей предприятия до тех пор, пока ведение пациента не будет передано другому компетентному специалисту. Работа с пациентом требует глубочайшей ответственности, выполнения всех необходимых медицинских процедур в полном объеме, и с наивысшим доступным качеством.

3.2.6 Врачи предприятия должны добиваться полного понимания пациентом целей, задач, необходимости, технических и иных особенностей, всех положительных и отрицательных сторон любых медицинских процедур и рекомендаций. Любая медицинская процедура может быть выполнена только с согласия пациента. В необходимых случаях перед выполнением процедуры пациент должен дать информированное согласие на ее проведение в письменной форме. Информированное согласие на выполнение медицинской процедуры (операции, манипуляции) должно включать в себя полное изложение их необходимости, пользы, преимуществ и недостатков, стоимости и правдивых ожиданий, рисков и возможных осложнений. Пациенту необходимо сообщить о возможных альтернативах данной медицинской процедуры и их особенностях. От пациента необходимо добиваться понимания того, что медицина никогда не предоставляет 100% гарантий наступления желаемого результата, а работает лишь в рамках научно установленных вероятностей исхода того или иного заболевания и его лечения. Решение должно приниматься пациентом с учетом всей имеющейся у него информации (информированное решение) и без всякого давления со стороны врача.

3.2.7 Проведение любых медицинских процедур и действий без ведома и без согласия на то пациента и/или его родственников и уполномоченных им лиц, выполнение необоснованных медицинских процедур и особенно хирургических вмешательств, расценивается как грубейшее нарушение прав человека и общечеловеческой этики.

3.2.8 Врачи предприятия обязуются проводить научные исследования только в соответствии с общепринятыми законами медицинской и общечеловеческой этики, правилами и нормами, зафиксированными Конституцией Республики Казахстан, Прав и Свобод Человека, Казахстанским и международным законодательством. В необходимых случаях является необходимым получение разрешения Этической Комиссией на проведение тех или иных научных исследований и экспериментов.

3.2.9 Врачи предприятия обязуются соблюдать все законы, нормы, правила и регуляции, регламентирующие оказание медицинской помощи в Республике Казахстан, служить интересам общества и человека, всячески содействовать укреплению их здоровья.

3.2.10 Своей работой врачи должны содействовать улучшению и совершенствованию данного Кодекса корпоративной этики, который может меняться в соответствии с требованиями времени, но только в интересах общества и человека.

3.3 Государственные органы

3.3.1 Предприятие осуществляет взаимоотношения с государственными органами в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами предприятия, а также положениями Кодекса корпоративного управления, на основе независимости сторон.

3.3.2 Предприятие прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий, со стороны работников предприятия.

3.4 Деловые партнеры

3.4.1 Предприятие взаимодействует с деловыми партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

3.4.2 Предприятие соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

3.4.3 Предприятие выбирает поставщиков товаров и услуг, предлагающих наименьшие цены, наилучшее качество, условия поставок товаров, услуг и пользующихся хорошей репутацией.

3.4.4 Предприятие не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

3.5 Общественность

3.5.1 Предприятие осознает свою социальную ответственность перед обществом.

3.5.2 Предприятие стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

3.5.3 Предприятие стремится служить обществу, поддерживает программы, направленные на улучшение здоровья населения, а также других социальных программ.

3.5.4 Предприятие рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

3.5.5 Предприятие стремится повышать профессиональную квалификацию работников, когда это экономически выгодно и целесообразно.

3.5.6 Предприятие стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения здоровья нации.

4. Ответственность

Каждый работник отвечает за соблюдение этических норм в рамках своего поведения. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для руководства и работников предприятия. Нарушение норм настоящего Кодекса влечет дисциплинарную ответственность в установленном порядке.

5. Заключение

СУКМП периодически пересматривает и совершенствует положения настоящего Кодекса, анализирует, в какой мере они реализуются на практике, а также, при необходимости, вносит в него изменения и/или дополнения.

Тема: Итисский кодекс

Лист ознакомления

№	Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1.	зам директора	Сагдатов А.С.	<i>[Signature]</i>	
2.	Зав. ОП	Кимтаймова	<i>[Signature]</i>	
3.	м/с л/к	Сакаев И.К.	<i>[Signature]</i>	
4.	ад. м/с	Исханова А.К.	<i>[Signature]</i>	
5.	Ст. редактор	Курбанов А.	<i>[Signature]</i>	
6.	ст. м/с к/с	Байсейитов А.	<i>[Signature]</i>	
7.	Врз? - л/к	Муканов Г.С.	<i>[Signature]</i>	
8.	заборант	Абдрахманов Г.С.	<i>[Signature]</i>	
9.	заборант	Бариев И.А.	<i>[Signature]</i>	
10.	Брат м/с л/к	Султанов А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
11.	Брат м/с л/к	Жекиев С.О.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
12.	м/с л/к	Мамитов А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
13.	ст м/с м/с	Сергеев И.О.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
14.	м/с л/к	Мухамедов А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
15.	ст. м/с ОП	Трапезников И.В.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
16.	м/с м/с ОП	Курбанов А.С.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
17.	м/с. ОП	Газиев С.А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
18.	м/с тарихчи	Трапезников З.И.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
19.	м/с тарихчи	Абу Д. А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
20.	м/с м/с л/к	Мухамедов А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
21.	ст м/с м/с л/к	Султанов А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22
22.	м/с м/с л/к	Кимтаймова	<i>[Signature]</i>	21.07.22
23.	ст м/с м/с л/к	Алиев И. А.	<i>[Signature]</i>	21.07.22

- 24 м/с каф. орг. Ахмедов А. П. Ах 21.07.22
- 25. м/с дир. орг. Захаров Е. В. Зх 21.07.22
- 26. м/с дир. орг. Мамедов М. В. Мам 21.07.22
- 27. м/с дир. орг. Мамедов М. В. Мам 21.07.22
- 28. м/с каф. орг. Рахматов Р. П. Рх 21.07.22
- 29. м/с каф. орг. Мамедов М. В. Мам 21.07.22
- 30. м/с каф. орг. Мамедов А. Р. Мам 21.07.22
- 31. м/с каф. орг. Мамедов И. В. Мам 21.07.22
- 32. м/с каф. орг. Мамедов С. А. Мам 21.07.22
- 33. м/с каф. орг. Мамедов К. З. Мам 21.07.22
- 34. зав. каф. орг. Зидоров С. Д. Зид 21.07.22
- 35. зав. дир. орг. Семенов И. Е. Се 21.07.22