

**«Ұлттық балаларды оналту
орталығы КеАҚ
Директорлар кеңесінің
2023 жылғы «30» маусымдағы
№4 шешімімен
БЕКІТІЛГЕН**



**«Ұлттық балаларды оналту орталығы»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының
ІСКЕРЛІК ӘДЕП КОДЕКСІ**

Астана, 2023 жыл

МАЗМҰНЫ

1-тарау. Жалпы ережелер мен негізгі ұғымдар	3
2-тарау. Іскерлік әдеп құндылықтары мен қағидаттары	5
3-тарау. Өзара іскерлік қарым-қатынас жасау нормалары	6
4-тарау. Іскерлік мінез-құлық ережелері	8
5-тарау. Корпоративтік мәдениет	9
6-тарау. Қоғамның дәрігерлеріне, орта және кіші медицина персоналына арналған әдеп нормалары	11
7-тарау. Қорытынды	18

1-тарау. НЕГІЗГІ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1. Осы «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» КеАҚ іскерлік әдеп кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, «Ұлттық балаларды оңалту орталығы» коммерциялық емес акционерлік қоғамының (бұдан әрі - Қоғам) Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленді және ережелер мен қағидаттар жиынтығын құрайды.

2. Кодекс – бұл Қоғам мен оның барлық мүдделі тұлғаларымен өзара іс-қимылдың этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың әдеп нормаларын, сондай-ақ әдеп нормаларының Қоғам мен оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету тетіктерін реттейтін құжат болып табылады.

3. Кодекстің ережелері Қоғамның лауазымды тұлғаларына және атқаратын қызметіне қарамастан барлық қызметкерлеріне қолданылады.

4. Қоғамның атқарушы органы Қоғам қызметкерлері мен ұйымдары заңсыз әрекеттерден бас тартатын және оларға белсенді түрде қарсы әрекет ететін ашықтық пен жауапкершілік жағдайларын жасауға жауапты.

5. Қоғамның әрбір қызметкерінің басты міндеті – Қоғамда белгіленген әдеп нормаларын сақтау.

6. Әдеп нормалары тиісті деңгейде сақталуы үшін қызметкерлер оларды Қоғамда орындауға және өздері үшін ең жоғары стандарттарын белгілеуге жауапкершілік алады.

1. Кодекстің мақсаты:

1) Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері стратегиялық маңызды шешім қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді бекіту;

2) Ұжымдағы сенім, өзара құрмет және адалдық атмосферасын сақтау үшін жоғары әдеп мінез-құлық стандарттарына негізделген бірыңғай корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) Қызметтік лауазымына қарамастан, Қоғамның барлық қызметкерлерінің Кодекс нормаларын біркелкі түсінуі және орындауы;

4) Қоғамның корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және мүдделі тұлғалармен табысты өзара іс-қимылына ықпал ету;

5) Іскерлік мінез-құлықтың үздік тәжірибесін қолдану арқылы мемлекет пен іскери қауымдастық тарапынан Қоғамға деген сенімді арттыру және сақтау.

2. Кодекс Қоғамның өзге де ішкі құжаттарымен қатар қолданылады және Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің іскерлік әдеп пен іскерлік мінез-құлық қағидаттарын сақтау жөніндегі қызметін айқындайды.

3. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидаттар тізбесі түпкілікті (толық) емес, белгілі бір алғышарттар немесе мән-жайлар туындаған жағдайда Директорлар кеңесі нақтылап, өзгерте алады немесе толықтыра алады.

4. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары, қызметкерлері және серіктестері нәсіліне, тіліне, саяси және діни көзқарастарына, жынысына, ұлтына немесе мәдени тиесілігіне қарамастан, адал және әділ қарым-қатынасқа құқылы. Кемсіту мен қудалаудың кез келген түрі осы Кодекске қайшы келеді және әдепке жат қылық болып саналады. Егер қандай да бір лауазымды тұлға немесе

қызметкер серіктесіне немесе басқа қызметкерге қатысты қысым көрсеткені немесе әділетсіздік танытқаны анықталса, Қоғам тарапынан оған тәртіптік ықпал ету шаралары қолданылады.

5. Қоғам өз қызметкерлерін және олардың еңбегін, атап айтқанда:

- 1) Қоғамның және оның ұйымдарының стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған;
- 2) кәсібилікті және өз кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылуын;
- 3) қызметтік міндеттерін орындау кезінде бастамашылдық пен белсенділікті;
- 4) тәртіп пен жауапкершілікті;
- 5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдауды;
- 6) Қоғамның тәжірибесі аздау мамандарына көмек көрсетуді бағалайды.

1. Қоғамның қызметі Қоғам мен барлық мүдделі тараптардың Іскерлік әдеп талаптары мен мінез-құлық ережелерін сақтауға негізделген қарым-қатынасына сүйенеді. Өзара міндеттемелерді сақтау – жемісті жұмыстың міндетті шарты болып табылады.

2. Кодексте келесі ұғымдар мен терминдер қолданылады:

Іскерлік әдеп – Қоғам, оның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық қағидаттары мен нормаларының жиынтығы;

Лауазымды тұлға - Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшесі, Баскарма мүшесі;

Мүдделі тұлға - бұл Қоғаммен келісімшарттық қатынастарға түскен немесе кіруге ниет білдірген жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ Қоғаммен байланысты мәмілелерге қатысатын адамдар;

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

Мүдделер қақтығысы - осы Кодекстің нормаларын қолдану мақсатында мүдделер қақтығысы деп Қоғам қызметкерінің жеке мүддесі мен оның Қоғамға қатысты міндеттері қақтығысатын және Қоғам қызметкерінің жеке мүддесі оның өзінің лауазымдық міндеттерін бейтарап атқаруына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай танылады;

Корпоративтік мәдениет - Қоғамға тән құндылықтар мен қағидаттар, іскерлік қатынастағы әдеп нормалары, мінез-құлық нормалары;

Корпоративтік қақтығыс - Жалғыз акционер мен Қоғамның басқа органдары арасында туындаған келіспеушілік немесе дау не Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының, Қоғам жарғысының немесе ішкі құжаттарының, құрылтайшы құқықтарының нормаларын бұзуға әкеп соғатын немесе әкеп соғуы мүмкін келіспеушілік;

Серіктес - қандай да бір бірлескен қызметке қатысушы;

Әлеуметтік жауапкершілік - Қоғамның, мемлекеттің және қоғамның өзара ортақ мүддесіне жауап беретін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

Қызметкер - Қоғаммен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға (оның ішінде, Қоғам филиалдарының қызметкерлері);

Корпоративтік қактығысты реттеу - корпоративтік қактығыстың алдын алуға немесе шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2-тарау. ІСКЕРЛІК ӘДЕПТІҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАТТАРЫ

1 Қоғам осы Кодекстің талаптарын құрылтайшымен, мемлекеттік органдармен, Қоғамның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, серіктестермен, баска да мүдделі тұлғалармен және тұтастай алғанда қоғаммен өзара қарым-қатынаста стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайларда да қабылдайды және ұстанады.

2. Қоғамның қызметін қалыптастыратын негізгі корпоративтік құндылықтар - оның қызметкерлерінің әдептілігі, сенімділігі мен кәсібилігі, олардың жұмысының тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және жалпы қоғамға деген құрмет.

3. Қоғамның негізгі корпоративтік қағидаттары:

1) **Құзыреттілік пен кәсібилік** - Қоғам қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілеті болуға тиіс. Қоғам өз қызметкерлері үшін кәсіби білім мен дағдылар деңгейін арттыру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру, әлеуеті мен мансаптық өсу мүмкіндігін дамыту үшін жағдайлар жасайды.

2) **Патриотизм** - мемлекет тарапынан қоғамға жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімін және денсаулық сақтау жүйесін дамытуға ықпал етуге ұмтылысты туғызады.

3) **Ашықтық** - Қоғам Қоғам мен оның филиалдары, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелері туралы ақпараттың барынша айқын, ашық және сенімді болуына ұмтылады. Қоғам Құрылтайшы мен серіктестерге істердің жай-күйі туралы шынайы, уактылы ақпарат беруге, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Сонымен қатар, Қоғам коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпарат пен мәліметтің жария болмауын қадағалайды.

4) **Жауапкершілік пен тиянақтылық** - Қоғам Қазақстан Республикасы заңнамасының, шарттық қатынастардың талаптарында, іскерлік айналым әдет-ғұрыптарында және моральдық-адамгершілік қағидаттарында белгіленген міндеттемелерін жауапкершілікпен және адал ниетпен орындайды. Қоғам мемлекет пен қоғам алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

5) **Адалдық пен ізгілік** - Қоғам қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Қоғам жеке мүдде мен кәсіби қызмет арасындағы қактығыстарға жол бермейді. Алдау, үнсіз қалу және жалған мәлімдеме жасау - лауазымды тұлғаның, Қоғам қызметкерінің мәртебесіне сәйкес келмейді.

6) **Жеке тұлғаны құрметтеу** - лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан, Қоғамның лауазымды адамы мен қызметкері басшылыққа алатын негізгі қағидат. Жеке тұлғаны құрметтеу қағидатын өзара сақтау қызметкерлерге қатысты лауазымды тұлғалар үшін де, лауазымды тұлғаларға қатысты қызметкерлер үшін де тең дәрежеде міндетті

болып табылады.

3-тарау. ӨЗАРА ІСКЕРЛІК ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС ЖАСАУ НОРМАЛАРЫ

3.1. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері

11. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

- 1) Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәміздерін және Қоғамның корпоративтік символдарын құрметтеуге;
- 2) жалпыға ортақ моральдық-этикалық нормаларды сақтауға, мемлекеттік тілді және басқа да тілдерді, барлық халықтардың салт-дәстүрін құрметтеуге;
- 3) жоғары кәсіби жұмыс үшін бар күш-жігерін жұмсауға, Қоғамның мүлкіне ұқыпты қарауға, оны ұтымды және тиімді пайдалануға;
- 4) өзінің жұмысқа деген көзқарасы мен мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды ахуалдың орнауына ықпал етуге;
- 5) сыпайы және әдепті болуға;
- 6) немқұрайлық пен дөрекілікке төзбеуге;
- 7) әріптестеріне қолдау мен көмек көрсетуге;
- 8) біреудің пікіріне мұқият болуға;
- 9) сөз бен істің бірлігін қамтамасыз етуге, уәделерді орындауға;
- 10) қателіктерін жасырмауға/мойындауға;
- 11) өзіне де (немесе өзіне байланысты адамдарға), басқаларға да қатысты мүдделер қалыңдығы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстауға;
- 12) басқа қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікірін білдірмеуге және басқа қызметкерлердің іс-әрекетінің дұрыс немесе бұрыстығына жеке баға бермеуге;
- 13) құпиялылық нормаларын бұзбай және қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақтылы ұсынуға;
- 14) тікелей берілген өкілеттіктерсіз немесе Қоғамның лауазымды адамдарының тікелей тапсырмасынсыз Қоғамның атынан кез келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, сөз сөйлеуге немесе сұхбат алуға жол бермеуге;
- 15) қоршаған ортаға құрмет көрсетуге және оған ұқыпты қарауға;
- 16) Кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға;
- 17) өзіне қабылдаған міндеттемелері үшін жауапты болуға;
- 18) лауазымдық міндеттерін атқару кезінде жеке қарым-қатынастарды немесе дербес пайдасын емес, Қоғамның мүддесін басшылыққа алуға;
- 19) Іскерлік әдеп қағидаттары мен мінез-құлық ережелерін бұзу мәселелері бойынша тергеп-тексеру жүргізу кезінде жәрдем көрсетуге;
- 20) өз жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті жағдайда сақтауға міндетті.

12. Қоғамның лауазымды тұлғалары сонымен қатар:

- 1) басқарушылық шешімдерді Кодекстің негізгі құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, ашықтық және бейтараптық қағидаттарына сай қабылдауға;
- 2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және Қоғамның ішкі құжаттарында көзделген міндеттерді іске асыру үшін жауаптылықта болуға;

3) Кодекс талаптарына адалдығын жеке өнегесімен көрсетуге және олардың сақталуын көтермелеуге;

4) карамағындағы қызметкерлер арасында корпоративтік рух қалыптастыруға, ұжымды Қоғамның ортақ миссиясымен, құндылықтарымен және қағидаттарымен ұйымдасқан команда ретінде біріктіру үшін уақыт бөлуге;

5) қызметкерлерге нақты міндет қоюға және қажет болған жағдайда барынша нақты нұсқаулықтармен сүйемелдеуге;

6) өз жұмысын орындау үшін қызметкерлердің қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жеткізуін қамтамасыз етуге;

7) қызметкерлерге кеңес беруге және тәлімгерлік етуге;

8) ешқандай жағдайда Қоғам қызметкерінің мәртебесін төмендетуге жол бермеуге міндетті.

13. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің өз функционалдық міндеттерін орындағаны үшін:

1) заңды және жеке тұлғалардан ақша, көрсетілетін қызметтер түріндегі және өзге де нысандардағы сыйақы алуға;

2) сыпайылық пен қонақжайлықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шаралар кезінде көрсетілген ілтипатты қоспағанда, жұмысы бойынша оларға тәуелді заңды және жеке тұлғалардан сыйлық немесе тегін қызмет алуға құқығы жоқ.

14. Қоғамның Басқармасы Қоғамда агрессия, кемсіту, қорқыту, үрейлендіру, қудалауды болдырмайтын жұмыс жағдайын жасауы керек. Ондай жағдайға тап болған кез-келген қызметкер мұндай қалыңдықтарды шешу үшін бұл туралы өзінің тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

3.2. Жалғыз акционер

15. Қоғамның Жалғыз акционермен өзара қарым-қатынасы Қазақстан Республикасының заңнамасы, Жарғысы және Қоғамның өзге де ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделеді. Қоғам Жалғыз акционермен өзара қатынастарда белгіленген рәсімдерді қатаң сақтайды.

16. Қоғам мен Жалғыз акционер арасындағы ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Қоғамның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

3.3. Іскери серіктестер

17. Қоғам мен іскери серіктестер арасындағы өзара әрекеттестік заңдылық, адалдық және тиімділік қағидаттары негізінде, шарттарда көзделген міндеттемелерді толық жауапкершілікпен орындау тәсілімен, өзара тиімділік, ашықтық қағидаттарына сәйкес жүзеге асырылады.

18. Қоғам іскери серіктестерімен жасалған шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

19. Қоғам өз қызметінде іскери серіктестерге негізсіз жеңілдік пен артықшылық берілуіне жол бермейді.

3.4. Қоғам

20. Қоғам өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

21. Қоғам өзін жұмыс істейтін және құрмет, сенім, адалдық және әділеттілік қағидаттарына негізделген берік қарым-қатынас орнатуға тырысатын қоғамдық ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады.

22. Қоғам:

1) әлеуметтік маңызы бар мәселелердің шешілуіне ықпал етуге;

2) қоғамға қызмет етуге, кәсіптік білім мен білім деңгейін, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды арттыруға бағытталған бағдарламаларды қолдауға;

3) экономикалық тиімді және орынды болған кезде жаңа жұмыс орындарын құруға және қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға;

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

23. Қоғам беделі күмәнді заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тартуға міндеттеме алады.

24. Қоғам экология және қоршаған ортаны қорғау бастамаларын қолдайды.

25. Қоғам бейбітшілікті, халықтар арасындағы достық пен келісімді нығайтуға ықпал ететін жобаларды қолдауға ерекше назар аудара отырып, қайырымдылық қызметін түрлі нысандарда жүзеге асырады.

26. Қоғам білім беру, ғылым, мәдениет, өнер, ағарту жүйесінің дамуына, сондай-ақ тұлғаның рухани дамуына ықпал етеді.

4-тарау. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕСІ

27. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Қоғамды, оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке баю немесе басқа адамдарды байыту мақсатында пайдаланбауға тиіс.

28. Мүдделер қақтығысын болдырмау Қоғамның, оның лауазымды адамдарының, жұмыскерлерінің және құрылтайшысының мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысынан босатылған ашық, уақтылы және қисынды шешім қабылдауға жауапты.

29. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қоластындағы қызметкерлермен, серіктестермен, бәсекелестермен қарым-қатынас барысындағы іскерлік мінез-құлық бойынша оларды бір-біріне қарама-қайсы қоймауы керек және олар:

1) бейтарап және ізгі ниетті болу;

2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тарту;

3) қоғамның коммерциялық және қызметтік құпияларына қатысты ақпаратты жария етпеу;

4) өз сөзіне адал болу;

5) моральдық құндылықтарды сақтай отырып, мақсатқа ұмтылу;

6) өзінің іскерлік беделін сақтау, тікелей не үшінші тұлғалар арқылы көрінеу жалған және тексерілмеген ақпаратты таратуға қатысудан бас тарту;

7) Мүдделер қақтығысы туындаған жағдайда, дауды келіссөз арқылы шешуге қол жеткізу дегенді білдіреді.

30. Құпия ақпарат. Қазақстан Республикасының заңнамасына, Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес құпия деп танылған ақпарат Қоғамның құпия ақпараты деп

танылады. Қоғам қызметкерлері құпия ақпаратқа рұқсатсыз қол жеткізудің және оған қол жеткізуге құқығы жоқ үшінші тұлғаларға және өзге де қызметкерлерге жария етудің алдын алу, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеу шараларын қабылдауға тиіс.

31. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлеріне осы ақпаратты беру туралы талап Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, қызметтік құпияны жария етуге, сондай-ақ ақпаратты жеке мақсаттарда пайдалануға тыйым салынады.

32. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеген кезде Қоғамның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауға тиіс.

33. Сыбайлас жемқорлық және басқа да заңсыз әрекеттер. Қоғам мүдделі тұлғалар тарапынан да, Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тарапынан да негізсіз пайда мен артықшылық алу немесе сақтау мақсатында сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттерге жол бермеу үшін бар күшін салады.

34. Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл және құқыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі тікелей міндет Қоғамның лауазымды адамдары мен Қоғам қызметкерлеріне жүктеледі.

Қоғам қызметкерлері өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылықтар және/немесе құқыққа қайшы әрекеттер туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

5-тарау. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

35. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Кодекстің талаптарын сақтау, түсіну және оны бұзылуына жол бермеу арқылы Қоғамның корпоративтік мәдениетін дамытуға үлес қосуға тиіс.

36. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастыруда және осы Кодекстің талаптарын сақтауда өнеге көрсетуі қажет.

5.1. Сырт келбет және келіссөз жүргізу әдебі

37. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің өз қызметтік міндеттерін орындау кезінде киген киімі, аяқкиімі, шаш үлгісі іскери үлгіде болуы қажет.

38. Қоғамда белгілі бір нысанды киім үлгісін сақтау талабы қойылуы мүмкін.

39. Медициналық этика медицина қызметкерінен жеке гигиена ережелерін сақтауды ғана емес, сонымен қатар әдептілікті де талап етеді. Киім тек таза ғана емес, сонымен қатар жұмысты орындауға ыңғайлы болуы керек. Киімнің түсі немесе пішімі пациенттерге жағымсыз әсер қалдырмайтындай болғаны жөн. Парфюмерия немесе одеколонды шамалап қолдану керек, оның өзінде өткір иісі жоғын таңдаған жөн. Косметиканы қолдануда және түрлі зергерлік бұйымдарды тағуда қарапайымдылық пен ұстамдылық таныту - медицина қызметкері жұмысының сипатымен байланысты.

40. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің басқа қызметкерлермен және іскери серіктестермен, соның ішінде телефон арқылы келіссөз жүргізу қабілеті Қоғам туралы жағымды ой-пікірдің қалыптасуына ықпал етеді. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері келіссөз жүргізу кезінде, оның ішінде телефон арқылы сыпайы және құрметпен сөйлесуге тиіс. Іскерлік келіссөздер

байсалды, сыпайы түрде жүргізілуі керек.

41. Ішкі немесе сыртқы қоңырауға жауап бергенде барынша сыпайы әрі мейірімді болу керек, нақты және толық ақпарат беру керек. Сондай-ақ, телефонмен сөйлескен кезде бөлмеде басқа да қызметкерлердің болуы мүмкін екенін естен шығармау керек және олардың жұмысына құрметпен карап, қатты дауыстап сөйлесу арқылы олардың көңілін бөлмеген жөн.

Жиналысқа қатысқан кезде ұялы телефондарды өшіру керек немесе дыбыссыз режимге қою қажет.

5.2. Корпоративтік мерекелер

42. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудағы маңызды элементтердің бірі - ұжымда мерекелік іс-шаралар өткізу.

43. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Сондай-ақ, қызметкерлер арасында корпоративтік рухты арттыруға бағытталған іс-шараларды өткізу бойынша өздері ұсыныс өздері енгізе алады.

44. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге Қоғамның құрылған күні, Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, Наурыз, Медицина қызметкерлерінің күні, Конституция күні, Тәуелсіздік күні және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген басқа да ресми мерекелер жатады.

45. Қоғам ішінде барлық қызметкер конференц-залда немесе Қоғам аумағындағы басқа жерде жиналады, Қоғам басшылығының өкілдері құттықтау сөз сөйлейді, жұмыста ерекше көзге түскен қызметкерлерді грамоталармен, сыйлықтармен және т. б. марапаттайды.

46. Мерекені Қоғам аумағынан тыс жерде атап өткен жағдайда ұжым қала сыртына, табиғат аясына бара алады, онда құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлер, би, ойындар дайындайды. Жекелеген жағдайларда, басшылықтың бастамасы бойынша қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау

47. Қоғам өз қызметкерлері үшін қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етеді, еңбектің қорғалуын және қоршаған ортаны қорғалуын, қызметтің осы саладағы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерді мүлтіксіз орындауға міндетті.

48. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өз іс-әрекеттерін қоршаған ортаға әсер ету тұрғысынан бағалауы және оған әсерін азайтуы керек, мысалы, энергияны үнемдеп, қағаз тасымалдағыштарды пайдалануды азайтуы қажет.

49. Қоғам қоршаған ортаны қорғау қағидаттарын ұстанады және энергия үнемдеу технологияларын, қалдықсыз өндірісті, қалдықтарды қайталама пайдалануды енгізеді. Осы мақсатта Қоғам инвестициялық шешім қабылдау немесе жеткізушілермен келісім/шарт жасасу кезінде осы факторларды ескере алады.

5.4. Қоғаммен байланыс

50. Қоғаммен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста Қоғам жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Қоғам лауазымды адамдардың көпшілік алдында сөйлеген сөздерінде, өзінің ақпараттық-жарнамалық материалдарында немесе Қоғаммен байланыс жөніндегі басқа да іс-шараларда жалған ақпарат таратуға, фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді.

51. Бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде ғаламторда Қоғам атынан көпшілік алдында сөз сөйлеуге, түсініктеме беруге немесе қандай да бір мәлімдеме жасауға Қоғамның осындай өкілеттік берілген лауазымды адамдары мен қызметкерлері ғана құқылы.

52. Қоғам атынан сөз сөйлеген кезде лауазымды адамдар мен қызметкерлер кәсіптік мінез-құлық пен іскерлік этиканың жалпы қабылданған нормаларын сақтауға, тек сенімді ақпараттың таралуына, сондай-ақ құпия ақпараттың жария болуына жол бермеуге міндетті.

53. Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері қызметтік міндеттері және жалпы Қоғамның қызметі мәселелері бойынша өз пікірін, егер ол:

- 1) Қоғам қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;
- 2) құпия ақпаратты ашатын болса;
- 3) Қоғамның лауазымды адамдары туралы әдепсіз сөздер болса, жария түрде айтпағаны жөн.

6-тарау. ҚОҒАМНЫҢ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, МЕДИЦИНАЛЫҚ ОРТА ЖӘНЕ КІШІ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ӘДЕП НОРМАЛАРЫ

6.1. Дәрігердің пациентпен өзара қарым-қатынасы

54. Дәрігер науқастың құқығын құрметтеуі керек. Дәрігердің қызметіндегі ең маңыздыларының бірі - науқасқа зиян келтіретін әрекеттерге тыйым салу немесе «зиян келтірмеу» қағидасы.

55. Дәрігер пациентті өзіне жібергені үшін сыйақы алмауы не пациентті белгілі бір емдеу мекемесіне, белгілі бір маманға жібергені немесе емдеудің белгілі бір түрін тағайындағаны үшін кез келген көзден ақы немесе өзге сыйақы алмауға тиіс.

56. Дәрігер науқастың физикалық немесе психикалық жағдайын нашарлататын әрекетті жасамауы керек.

57. Пациенттің денсаулық жағдайы туралы дәрігердің кәсіби қорытындысы тек медициналық тексерудің және (немесе) жүргізілген емнің нәтижесіне негізделуге тиіс.

58. Диагноз қою және пациентті емдеудің тактикасы мен схемасын таңдау пациентпен сөйлескеннен және оны тексергеннен кейін, көбінесе - бар ауруды диагностикалау мен емдеудің заманауи әдістеріне ғана емес, сонымен бірге ең тиімді дәрі-дәрмектерді бір мезгілде тағайындау кезінде олардың өзара әрекеттесуін ескере отырып таңдауға қатысты ақпаратты пайдалана отырып, нақтылайтын зертханалық және аспаптық зерттеулерден кейін жүргізілуі керек..

59. Науқастың денсаулығы мен өмірін сақтау үшін дәрігер өзінің кәсіби

тәжірибесі мен әлеуетін пайдалануы керек. Дәрігердің қажетті тексеру жүргізуге немесе емдеуге мүмкіндігі жетпесе, ол білікті әріптестеріне жүгінуі керек.

60. Дәрігер азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі, денсаулық жағдайы, оның ауруының диагнозы және оны тексеру және (немесе) емдеу кезінде алынған, дәрігерлік құпияны құрайтын өзге де мәліметтер туралы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге тиіс.

61. Науқастың денсаулығы туралы туыстарына хабарлауға тек емдеуші дәрігер ғана құқылы.

62. Жұмыс уақытында және жұмыстан тыс уақытта шұғыл көмек көрсету - әр дәрігердің міндеті.

63. Дәрігер мен пациент арасында өзара сенім болмаған кезде, науқастың жағдайын нашарлатпайтын шараларды қабылдауға міндетті болатын шұғыл жағдайларды қоспағанда, дәрігердің біліктілігі немесе емдеуге қажетті мүмкіндігі мен тәжірибесі болмаса, дәрігер пациентті емдеуден бас тарта алады. Мұндай жағдайларда дәрігер науқасқа басқа маман ұсынуы керек.

64. Пациенттің келісімінсіз емдеуге диагностикалық іс-шараларды жүргізуге физикалық немесе психикалық жай-күйі бойынша жағдайды барабар бағалай алмайтын пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайларда ғана рұқсат етіледі. Бұл жағдайда шешімді консилиум қабылдауы керек, ал егер консилиум жинау мүмкін болмаса, тікелей емдеуші дәрігер қабылдайды.

65. Баланы емдеу кезінде дәрігер оның ата-анасына немесе қамқоршыларына толық ақпарат беруге, емдеудің қандай да бір әдісін немесе дәрілік затты қолдану үшін олардың келісімін алуға міндетті.

66. Дәрігер пациенттің және оның отбасының ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуі керек, оған және оның отбасына мейірімділік танытуы керек.

67. Дәрігер соқыр сенім мен құпия күшке негізделген және діни емдеу әдістерін, сондай-ақ дәстүрлі емес медицина әдістерін насихаттамауы және қолданбауы керек.

68. Дәрігер емдеудің баламалы әдістерін таңдағанда дәлелді негізі бар емдеу әдісін таңдауы керек. Дәлелді базасы бар екі балама емдеу әдісі болған кезде, дәрігер әр емдеу әдісінің тиімділігі мен шығындарының теңгеріміне сүйене отырып таңдау жасауы керек (cost-effectiveness analysis).

69. Егер пациент өз келісімін саналы түрде білдіре алмаса, оны заңды өкілінің немесе пациентті тұрақты қамқорлығына алған адамның келісімін алу керек.

70. Науқас өзінің денсаулық жағдайы туралы ақпарат алуға құқылы, бірақ ол одан бас тартуы немесе денсаулық жағдайы туралы хабарлауға болатын адамды көрсетуі мүмкін. Егер бұл денсаулығына елеулі зиян келтіруі мүмкін деп санауға нақты негіз болса, ақпарат пациенттен жасырылуы мүмкін. Алайда пациенттің өтініші бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

71. Дәрігер пациенттің ауруы (диагнозы) туралы басқа мамандардан балама кәсіби пікір алу құқығы бар екенін түсінуі және мойындауы керек.

72. Дәрігер пациенттің басқа маманнан кеңес алу туралы шешіміне кедергі жасамауы керек. Егер қате жіберілсе немесе емдеу процесінде күтпеген асқынулар пайда болса, дәрігер бұл туралы пациентке, қажет болған жағдайда басшылыққа, аға әріптесіне хабарлауға және нұсқауды күтпей дереу салдарын түзетуге бағытталған әрекеттерге кірісуге міндетті.

73. Дәрігер баю және материалдық пайда алу үшін кәсіби шешім

кабылдамауы керек.

74. Дәрігер дәрі-дәрмек шығаратын фирмалар мен таратушылардан олар ұсынатын дәрі-дәрмектерді тағайындағаны үшін сыйлық қабылдамауы керек.

75. Дәрігер дәрі-дәрмек тағайындайтын кезде медициналық көрсетілімдерді және пациенттің мүддесін қатаң басшылыққа алуы керек.

76. Дәрігер пациентке жынысына, жасына, материалдық жағдайына, нәсіліне және ұлтына, әлеуметтік мәртебесіне, діни және саяси сенімдеріне қарамастан медициналық көмек көрсетуі керек.

77. Дәрігер уақытша еңбекке жарамсыздықты куәландыратын құжаттарды, сондай-ақ медициналық құжаттамадан үзінді көшірмелерді тек қолданыстағы заңнамада регламенттелген тәртіпке сәйкес бере алады.

78. Күрделі диагностикалық және емдік (мысалы, ағзаларды трансплантациялау) және басқа да іс-шараларды өткізуді қажет ететін пациенттерді іріктеу кезінде дәрігерлер қатаң медициналық көрсетілімдерге сүйене отырып, алқалы түрде шешім қабылдауы керек.

79. Емдеуші дәрігер пациентке сапалы және қауіпсіз медициналық көмек көрсетуге жауапты болады.

80. Мына дәрігерлер: бөлім басшылары, бөлімше басшылары және т.б. өз қарамағындағы қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға мүмкіндік жасауға міндетті.

6.2. Дәрігерлердің өзара қарым-қатынасы

81. Студенттер мен жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өзінің мінез-құлқымен, өз міндеттерін орындауға деген көзқарасымен үлгі болуға және осы Кодекске адалдығын көрсетуге тиіс.

82. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы да салауатты өмір салтын насихаттап, жас мамандарға үлгі болып, қоғамдық және кәсіптік әдеп нормаларын сақтауы керек.

83. Әріптеске қатысты кәсіби ескертулер дәлелді болуы керек әрі сыпайы түрде, жеке әңгімелесу кезінде жасалуы керек.

84. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне жария түрде күмән келтіруге немесе оның беделін қандай да бір жолмен түсіруге құқылы емес.

85. Дәрігер өз әріптестерінің білімі мен тәжірибесіне құрметпен қарауы керек, оларға өз тәжірибесі мен білімін риясыз беруге, кеңес беруге және қиын клиникалық жағдайларда тәжірибесі аз әріптестеріне сыпайы түрде көмектесуге дайын болуы керек. Емдеу процесі кезінде емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсынысын қабылдай алады немесе дәлелді медицина негізінде дәлелдер мен уәж келтіре отырып, олардан бас тарта алады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық персоналмен өзара қарым-қатынасы

86. Дәрігерлер орта медициналық персоналға құрметпен қарауы керек, пациенттің денсаулығына және тағайындалған емге қатысты оның пікірін елестеруі керек. Егер орта медициналық персонал тағайындалған емшараны жүргізу кезінде қателік жіберсе, дәрігерлер мейірімді және сыпайы түрде, пациенттер жоқ кезде ескерту жасауы керек.

87. Орта медициналық персонал дәрігерден ауру тарихындағы, тағайындау парағындағы және т.б. анық емес жазбалар бойынша түсініктеме алуға және қажет

болған жағдайда ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

88. Орта медициналық персонал пациенттің құқықтарын, санитарлық ережелерді, қауіпсіздік техникасын, медициналық техника мен дәрілік препараттарды қолдануға арналған нұсқаулықтарды білуге және сақтауға тиіс.

89. Орта медициналық персонал өзінің діни және саяси ұстанымын басқа жұмысшыларға таңбауы керек.

90. Орта медициналық персонал диагноз қою мен емдеу кезінде туындаған күрделі жағдайларда дәрігерден кеңес сұрай алады.

91. Орта медициналық персонал дәрігерлерді кемсітетін әңгіме айтпауы, «дәрігердің қателіктері» немесе дұрыс ем тағайындамағаны туралы қауесет пен өсек таратпауы керек.

92. Дәрігер орта медициналық персоналға құрметпен қарауды жолға қоюы және нығайтуы тиіс және оларға өзінің үстемдігі тұрғысынан қарамауы керек.

93. Дәрігер орта медициналық персоналдың кәсіби білімі мен дағдыларын арттыруға көмектесуі керек.

6.4. Орта медициналық персоналдың пациентпен өзара қарым-қатынасы

94. Орта медициналық персонал пациентке шыншыл болуы керек, пациенттің құқығын білуі әрі құрметтеуі керек және өзінің кәсіби қызметінде осы құқықтарды ескере отырып әрекет етуі керек.

95. Қойылған диагнозды пациенттердің көзінше талқылауға, жүргізіліп жатқан емнің дұрыстығына күмән келтіруге, сондай-ақ палатадағы көршілердің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

96. Ауыр және ауырсыну әсері бар емшаралар алдында орта медициналық персонал олардың мағынасын, емделуі үшін қажеттілігін қол жетімді түрде түсіндіріп, психоэмоциялық шиеленісті жеңілдетуі керек, сонымен қатар емдік шараларды, өз лауазымдық міндеттерін орындау кезінде ұстамды, сабырлы болуы және әдеп сақтауы керек.

97. Орта медициналық персонал емшараларды жүргізу және өз лауазымдық міндеттерін орындау кезінде ұстамды, сабырлы және әдепті болуы керек.

98. Ауыр науқастарға күтім жасайтын орта медициналық персонал емшаралардың дұрыстығын түсіндіруі керек.

99. Орта медициналық персонал тек өз құзыреті шегінде сөйлесуі керек (симптомдар туралы, аурудың болжамы туралы айтуға құқығы жоқ).

100. Орта медициналық персонал дәрігерлік тағайындауларды уақтылы және кәсіби түрде орындауы керек.

101. Орта медициналық персонал дәрігерге пациенттің жай-күйінде кенеттен болған өзгерістер туралы дереу хабарлауы керек.

102. Орта медициналық персонал дәрігердің тағайындауын орындау кезінде күмән тудырған кішігірім мән-жайларды пациент жоқ кезде әдепті түрде анықтауы керек.

103. Орта медициналық персоналдың тәжірибелі жұмысшылары тәжірибесі аз жұмысшылармен тәжірибе бөлісе алады.

104. Орта медициналық персонал пациенттерге жасына немесе жынысына, ауруының сипатына, нәсіліне немесе ұлтына, діни немесе саяси сеніміне, әлеуметтік немесе материалдық жағдайына немесе басқа да айырмашылықтарына

карамастан білікті көмек көрсетуі керек.

105. Орта медициналық персонал пациенттің емді жоспарлауға және жүргізуге қатысу құқығын құрметтеуі керек.

106. Орта медициналық персонал пациенттерге тәкаппарлық танытып, менсінбей немесе кемсіте қарамауы керек.

107. Орта медициналық персоналдың пациентке өзінің моральдық, діни, саяси наным-сенімін таңуға құқығы жоқ.

108. Бірнеше пациентке медициналық көмек көрсету кезектілігін белгілеу кезінде орта медициналық персонал қандай да бір кемсітуге жол бермей, тек медициналық өлшемшарттарды басшылыққа алуға тиіс.

109. Орта медициналық персонал пациентке зиян келтіргісі келетін үшінші тұлғалардың әрекетіне немқұрайлы қарамауы керек.

110. Орта медициналық персонал тәуекелге толы медициналық емшараларды жүргізе отырып, қауіпсіздік шараларын сақтауға, пациенттің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін асқыну қаупінің алдын алуға міндетті.

111. Орта медициналық персонал пациенттің туыстарына денсаулық жағдайы туралы емдеуші дәрігердің келісімімен ғана хабарлай алады.

112. Орта медициналық персонал пациенттің немесе оның заңды өкілінің (кәмелетке толмаған адамды және/немесе сот әрекетке қабілетсіз деп таныған азаматтарды емдеу кезінде) кез келген медициналық араласуға келісу немесе одан бас тарту құқығын құрметтеуге тиіс.

113. Орта медициналық персонал пациентке медициналық рәсімнен бас тартудың салдарын өз біліктілігі шегінде түсіндіруге тиіс.

114. Орта медициналық персонал пациенттің денсаулық жағдайы, диагнозы, емделуі, оның ауруының болжамы, сондай-ақ пациенттің жеке өмірі туралы сенім білдіре отырып айтқан немесе кәсіптік қызмет барысында белгілі болған ақпаратты үшінші тұлғалардан құпия сақтауға тиіс.

115. Орта медициналық персоналдың пациенттер туралы құпия ақпаратты, ол қандай жағдайда сақталса да таратуға құқығы жоқ.

116. Орта медициналық қызметкерлер қажет болған жағдайда әріптестеріне көмектесе алады, сонымен қатар емдеу процесіне көмектеседі.

117. Орта медициналық қызметкерлер пациентке емдеуші дәрігер тағайындаған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесуі керек.

118. Орта медициналық персонал өз біліктілігін үнемі арттырып отыруы қажет және ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысуы керек.

6.5. Кіші персонал

119. Аға мейіргер/Бас мейіргер кіші персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі керек.

120. Аға мейіргер/Бас мейіргер кіші персоналдың жұмыс сапасына, пациенттерге қызмет көрсету мәдениетіне, Қоғамдағы жайлылыққа, тазалыққа және тәртіпке жауап береді.

121. Кіші персонал өз функционалдық міндеттерін сапалы орындауға, іскерлік бағыныстылықты және қызметтік тәртіп ережелерін сақтауға міндетті.

122. Кіші персонал қызметкерлері ұқыпты жүруі керек, жеке гигиена ережелерін сақтауы керек.

123. Кіші персонал Қоғам жағдайындағы мінез-құлық және басқа адамдармен

карым-катынас ережелері бойынша қатаң нұсқаулықтан өтуі керек.

124. Кіші персонал барлық қызметтік мәселелерді аға мейіргермен/бас мейіргермен ақылдасып шешуі керек.

6.6. Медицина қызметкерлерінің ақпаратты ашуы

125. Пациент туралы медициналық ақпарат:

- 1) пациенттің жазбаша келісімі бойынша;
- 2) анықтау, тергеу органдарының, прокуратура мен соттың дәлелді талабы бойынша;
- 3) Егер құпияны сақтау пациенттің және (немесе) басқа адамдардың денсаулығы мен өміріне елеулі түрде қауіп төндірсе (қауіпті жұқпалы аурулар);
- 4) емдеуге осы ақпарат кәсіптік тұрғыдан қажетті болып табылатын басқа мамандарды тартқан жағдайда ашылуы мүмкін.

126. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдарда сөйлеген сөздері, баспасөзде, радио мен теледидардағы ағартушылық қызмет әдеп тұрғысынан мінсіз болуы керек, сондай-ақ объективті ғылыми-практикалық ақпаратпен шектелуге тиіс, жосықсыз бәсекелестік, жарнама және өз-өзін жарнамалау элементтерін қамтымауы керек.

127. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлер және/ немесе орта медициналық персонал өз құзыреті шеңберінде:

- 1) қандай да бір ауру бойынша теориялық ақпарат беруге;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері және оларды практикада қолдану тәртібі туралы ақпарат беруге;
- 3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;
- 4) басшының келісімімен бөлім, мекеме бойынша қолда бар статистикалық ақпаратты беруге;
- 5) бөлімшеде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпарат беруге;
- 6) санитариялық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге құқылы.

128. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлердің және/немесе орта медициналық персоналдың:

- 1) пациенттер туралы, оның ішінде қайтыс болғандар туралы ақпарат беруге;
- 2) нақты азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі, оның емделгені, шығарылғаны, қайтыс болғаны және т. б. туралы ақпаратты растауға және/немесе теріске шығаруға;
- 3) пациентті (пациенттерді) тануға болатын фото-бейнематериалды ұсынуға құқығы жоқ.

Бақылау шаралары

129. Қоғамның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кодекс талаптарын қатаң сақтауға және Кодекс талаптарын бұзудың кез келген фактісі туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құқығының бұзылуына әкелетін кез келген жағдай заңнама нормаларына және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы керек.

130. Қоғамның лауазымды тұлғалары Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік әдептің негізін қалайтын құндылықтар мен қағидаттарды ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыруға толық жауапты болады.

131. Қоғам Кодексті ашық талқылауға дайын қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру жөніндегі кез келген сындарлы ұсынысқа оң көзқараспен қарайды.

132. Кодекс талаптарын түсіндіруге қатысты және/немесе жұмыс барысында туындаған әдеп мәселелеріне қатысты сұрақтар бойынша, сондай-ақ Кодекс талаптарын бұзу, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер бойынша Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлері, сондай-ақ іскери әріптестер мен мүдделі тұлғалар Қоғамның тиісті құрылымдық бөлімшелеріне және Комплаенс-офицерге жүгінуге құқылы.

133. Қызметкерден мүдделер қақтығысына, заңнама мен ішкі құжаттардың бұзылуына байланысты барлық оқиғалар мен себептердің нақты сипаттамасы талап етіледі. Бұл тұрғыда мәлімдеме жасаған қызметкер өзара сенімді бұзушы болып саналмауы керек. Бұл - қызметкердің Қоғамға деген адалдығының көрінісі және Қоғамдағы ынтымақтастыққа нұқсан келтірмейді. Қызметкер сенімді және нақты мәліметтерді хабарлауға міндетті және күмән тудыратын фактілерді немесе мән-жайларды және осындай кез келген заңсыз әрекет белгілерін жасырмауға тиіс.

7-тарау. ҚОРЫТЫНДЫ

134. Қоғамның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері осы Кодекстің нормаларын сақтауға міндетті. Осы Кодекстің нормаларын бұзу белгіленген тәртіпке сәйкес жауаптылыққа әкеп соғады.

135. Қоғамның Басқармасы жұмысты өзектендіру және тиімділігін арттыру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарайды және жетілдіреді, оларды қолдану практикасын талдайды, қажет болған жағдайда Директорлар кеңесінің қарауы және бекітуі үшін оған өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізу туралы ұсыныс енгізеді.