

**Приложение
к Протоколу Наблюдательного совета
КГП на ПХВ «Городской
перинатальный центр» УОЗ г.Алматы
от «12» июня 2023 года №3**

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

**КГП на ПХВ «Городской перинатальный центр»
УОЗ г.Алматы**

г.Алматы – 2024 год

ОБРАЩЕНИЕ РУКОВОДСТВА.....	3
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА.....	5
ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	5
ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ.....	5
ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ.....	6
ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	8
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА	8
НЕДОПУСТИМЫЕ ДЕЙСТВИЯ СОТРУДНИКА	9
ПРЕДЕЛЫ ДЕЙСТВИЯ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО НАРУШЕНИЕ, ПОРЯДОК ЕГО ПЕРЕСМОТРА.....	10

ОБРАЩЕНИЕ РУКОВОДСТВА

Уважаемые коллеги,

Успешная деятельность КГП на ПХВ «Городской перинатальный центр» УОЗ г.Алматы (далее – Медицинское учреждение) сегодня и перспективы ее динамичного развития зависят от того, насколько мы представляем собой команду единомышленников, объединенных общими целями, традициями и культурой ведения дела в сфере здравоохранения и делового поведения.

В связи с этим настоящий Кодекс представляет собой свод норм и правил индивидуального и коллективного поведения всех сотрудников Медицинского учреждения, независимо от профессии, занимаемой должности и места работы.

Кодекс призван сформировать вдохновляющую рабочую атмосферу, при которой каждый сотрудник сможет чувствовать ответственность за результаты деятельности и репутацию Медицинского учреждения и при этом рассчитывать на внимание Медицинского учреждения к своей личности при выполнении трудовых обязанностей.

Кодекс деловой этики – один из инструментов создания такой организации, в которой каждый сотрудник является профессионалом в своей области и частью единой корпоративной культуры. Корпоративная этика является ключевым элементом, объединяющим сотрудников в единый социальный организм. Четкое понимание нравственных ориентиров деятельности необходимо для слаженной работы всех подразделений. Приверженность высоким этическим стандартам поможет сохранить и укрепить доверие в коллективе, и в отношениях с внешними партнерами, обществом и государством.

Соблюдение норм Кодекса является одним из шагов в укреплении репутации Медицинского учреждения сегодня и обеспечении устойчивого развития и достижения стратегических целей в будущем.

Каждый сотрудник своим трудом и поведением определяет репутацию и престиж Медицинского учреждения. Именно поэтому безукоризненное следование Кодексу должно являться для сотрудников Медицинского учреждения высшим приоритетом.

Аймагамбетова А.С.

Директор КГП на ПХВ «Городской
перинатальный центр»
УОЗ г.Алматы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Этический кодекс (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Республики Казахстан, Устава и иных внутренних документов Медицинского учреждения, в том числе Кодекса корпоративного управления, с учетом признанных мировых стандартов делового поведения и корпоративного управления.

Кодекс является сводом наиболее важных правил делового поведения Медицинского учреждения и ее сотрудников, этических норм внутрикорпоративных взаимоотношений, социальной ответственности каждого сотрудника.

Кодекс призван определить корпоративные ценности, следование которым демонстрирует приверженность Медицинского учреждения и его сотрудников базовым этическим принципам, определяющим деловое поведение и формирующим репутацию Медицинского учреждения, ее конкурентоспособность и эффективность.

Кодекс помогает Медицинскому учреждению поддерживать долгосрочный экономический рост и способствовать дальнейшему развитию.

Положения Кодекса распространяются на сотрудников Медицинского учреждения вне зависимости от занимаемой должности. Сотрудники Медицинского учреждения обязаны ознакомиться с принципами и рекомендациями Кодекса и соблюдать их.

Кодекс является открытым документом и свободно распространяется среди деловых партнеров Медицинского учреждения и любых других заинтересованных лиц.

1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА

1.1. Этический кодекс (далее по тексту - Кодекс) является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения медицинского сотрудника при осуществлении профессиональной медицинской деятельности.

1.2. Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими сотрудниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность медицинского сотрудника перед обществом за свою деятельность.

1.3. Жизнь и здоровье человека - главные, фундаментальные ценности. Деятельность медицинского сотрудника направлена на их сохранение с момента зачатия и требует от него гуманного отношения к человеку, уважения к его личности, сочувствия и соучастия, доброжелательности, благотворительности и милосердия, терпеливости, взаимодоверия, порядочности и справедливости.

1.4. Этот Кодекс предназначен для применения в профессиональной деятельности медицинских сотрудников, сфера профессиональной деятельности которых, охватывает жизнь и здоровье человека, его рождение и смерть.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Деловая этика – это совокупность этических принципов и норм делового общения;

Кодекс - настоящий Кодекс корпоративной и деловой этики КГП на ПХВ «Городской перинатальный центр» УОЗ г.Алматы

Конфликт интересов - противоречие между личными интересами сотрудников и их должностными полномочиями, при котором личные интересы сотрудников могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий;

Корпоративная культура – система ценностей, принципов, норм поведения имеющихся в компании и определяющие поведение каждого сотрудника;

Медицинское учреждение – КГП на ПХВ «Городской перинатальный центр» УОЗ г.Алматы

Сотрудник – должностное лицо (Директор, заместители Директора Медицинского учреждения) и/или сотрудник Медицинского учреждения (физическое лицо, независимо от профессии, занимаемой должности и места работы состоящее в трудовых отношениях с ГПЦ и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору).

3. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

1) Основополагающими ценностями и принципами, на основе которых формируется деятельность Медицинского учреждения, являются: пациент - внимания, милосердие, безопасность, ответственность, коллегиальность, прозрачность, профессионализм его сотрудников, эффективность их труда, порядочность, надежность, взаимовыручка, наставничество, уважение к пациентам, друг к другу, и к обществу в целом.

2) Обеспечение положительных результатов работы возможно при соблюдении каждым сотрудником поведения соответствующего высоким стандартам и общечеловеческим ценностям.

3) Законность и порядочность деятельности - действие в рамках Конституции РК, Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения», в рамках общей стратегии модернизации и развития здравоохранения страны.

4) Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Медицинского учреждения, являются порядочность, надежность и профессионализм его сотрудников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом.

5) Медицинское учреждение руководствуется следующими принципами деловой этики:

- честность;
- справедливость;
- добросовестность;
- прозрачность;
- ответственность.

6) Медицинское учреждение рассчитывает, что все заинтересованные лица будут соблюдать вышеуказанные принципы деловой этики.

7) При осуществлении своей деятельности Медицинское учреждение:

- соблюдает нормы законодательства Республики Казахстан, актов государственных органов, иных документов, относящихся к своей деятельности;
- обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;

- действует справедливо и добросовестно, не приемлет взятки и аналогичной порочной деловой практики, а также практики дарения и получения подарков, за исключением принятых в деловой практике (при этом такие подарки не должны быть значительными и не должны дариться, приниматься часто);

- относится к руководству и сотрудникам справедливо, с уважением и соблюдением этических норм;

- стремится к тому, чтобы все его отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;

8) Этические нормы регулируют следующие основные области деловых взаимоотношений: отношения с заинтересованными лицами и сотрудниками Медицинского учреждения, государственными органами, зависимыми организациями, деловыми партнерами и общественностью.

9) Эффективная организация работы построена на взаимных обязательствах между Медицинским учреждением и всеми заинтересованными лицами. Соблюдение взаимных обязательств - необходимое условие конструктивной работы.

4. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

4.1. Должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения должны:

1) уважительно относиться к государственным символам Республики Казахстан и к корпоративной символике Медицинского учреждения;

2) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному языку и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;

3) прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Медицинского учреждения, рационального и эффективно использовать его;

4) своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе;

5) быть вежливыми и корректными;

6) быть нетерпимыми к безразличию и грубости;

7) оказывать поддержку и помощь коллегам;

8) быть внимательными к чужому мнению;

9) обеспечивать единство слова и дела. Выполнять обещания;

10) не скрывать/ признавать свои ошибки;

11) вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение Конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношениях других;

12) не допускать высказываний личного субъективного мнения относительно других Сотрудников и не давать личностные оценки правильности или неправильности действий других Сотрудников;

13) своевременно предоставлять друг другу достоверную информацию, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом требований внутренних документов Медицинского учреждения ;

14) не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Медицинского учреждения без прямо предоставленных полномочий или прямого поручения Должностных лиц Медицинского учреждения;

15) проявлять уважение и бережно относиться к окружающей среде;

16) внимательно изучить, понять и добросовестно следовать требованиям Кодекса и в случае согласия заполнить соответствующую форму - подтверждение (приложение к настоящему Кодексу);

17) нести ответственность за принятые на себя обязательства;

18) при исполнении должностных обязанностей руководствоваться интересами Медицинского учреждения, а не личными отношениями или персональной выгодой;

19) оказывать содействие при проведении расследований по вопросам нарушения принципов деловой этики и правил поведения;

20) поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, а также хранить все рабочие материалы в надлежащем состоянии.

4.2. Взаимоотношения Сотрудника с пациентами

1. Медицинский сотрудник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким. Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского сотрудника недопустимы.

2. Медицинский сотрудник должен пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время он не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи.

3. Медицинский сотрудник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента.

4. При возникновении конфликта интересов пациент-общество, пациент-семья и т. п., медицинский сотрудник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

5. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский сотрудник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский сотрудник не вправе разглашать без разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью.

6. Медицинский сотрудник должен принять меры, препятствующие разглашению медицинской тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить медицинскую тайну. Разглашение медицинской тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

7. Пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья, но он может от нее отказаться или определить лицо, которому можно сообщать о состоянии его здоровья.

8. Информация может быть скрыта от пациента в тех случаях, если есть весомые основания считать, что она может причинить ему серьезный вред. Однако в случае настойчивого требования пациента, врач обязан предоставить ему исчерпывающую информацию. Если прогноз для больного является неблагоприятным, необходимо проинформировать его деликатно и осторожно, оставляя надежду на продолжение жизни.

9. Если пациент не способен осознанно выразить свое согласие, его должен выразить законный представитель или лицо, постоянно опекающее пациента.

4.3. Взаимоотношения между коллегами.

1) Взаимоотношения между сотрудниками Медицинского учреждения должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов пациента.

2) Во взаимоотношениях с коллегами сотрудник больницы должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

3) Моральное право руководства другими сотрудниками требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности. Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег. Сотрудник больницы не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

4) Медицинская сестра обязана точно и квалифицированно производить назначенные врачом медицинские манипуляции. Высокий профессионализм медицинской сестры - важнейший моральный фактор товарищеских, коллегиальных взаимоотношений медицинской сестры при исполнении ими профессиональных обязанностей осуждаются медицинской этикой. Если медицинская сестра сомневается в целесообразности лечебных рекомендаций врача, она должна тактично обсудить эту ситуацию сначала с самим врачом, а при сохраняющемся сомнении и после этого - с вышестоящим руководством.

4.4. Должностные лица Медицинского учреждения обязаны:

1) принимать управленческие решения на принципах прозрачности и беспристрастности с учетом основополагающих ценностей и принципов Кодекса;

2) нести предусмотренную действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Медицинского учреждения ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними;

3) личным примером показывать приверженность требованиям Кодекса и поощрять их соблюдение;

4) уделять время созданию корпоративного духа среди подчиненных, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами Медицинского учреждения;

5) ставить четкие задачи Сотрудникам и при необходимости, сопровождающиеся максимально точными инструкциями;

6) обеспечить открытый и постоянный доступ к информации, необходимой Сотрудникам для выполнения своей работы;

- 7) консультировать и наставлять сотрудников;
- 8) не допускать принижения статуса Сотрудника Медицинского учреждения ни при каких условиях.

4.5. Должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

- 1) вознаграждение от юридических и физических лиц в виде денег, услуг и в иных формах;
- 2) подарки или услуги от юридических и физических лиц. Зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

4.6. Руководство Медицинского учреждения должно создавать такие условия работы в Медицинском учреждении, которые исключают агрессию, дискриминацию, запугивание и устрашение. Любой Сотрудник, столкнувшийся с подобным явлением, имеет право сообщать об этом своему непосредственному руководителю, для разрешения подобных конфликтов.

5. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

5.1. Должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения не должны использовать Медицинское учреждение и его репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

5.2. Недопущение Конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов Медицинского учреждения, его Должностных лиц, Сотрудников и уполномоченного органа. Все должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от Конфликта интересов.

5.3. Деловое поведение Должностных лиц и Сотрудников Медицинского учреждения во взаимоотношениях с подчиненными, партнерами, конкурентами, исключает противопоставление одних другим и предполагает:

- 1) непредвзятость и доброжелательность;
- 2) отказ от использования непроверенной информации;
- 3) неразглашение информации, относящейся к коммерческой и служебной тайнам Медицинского учреждения;
- 4) верность своему слову;
- 5) целеустремленность, при соблюдении моральных ценностей;
- 6) поддержание собственной деловой репутации, отказ от участия в распространении, напрямую либо через третьих лиц, заведомо ложной и непроверенной информации;
- 7) в ситуации Конфликта интересов- достижение разрешения споров путем переговоров.

5.4. Коррупционные и другие противоправные действия.

Медицинское учреждение прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий с целью получения или сохранения неоправданных выгод и преимуществ, как со стороны Заинтересованных лиц, так и со стороны Должностных лиц и Сотрудников Медицинского учреждения. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на Должностных лиц Медицинского учреждения .

Сотрудники Медицинского учреждения обязаны доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений.

6. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

6.1. Внешний вид и этика ведения переговоров

- 1) Должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения должны строго придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви, прически в период исполнения служебных обязанностей.
- 2) В организациях могут быть установлены требования к соблюдению определенной формы.
- 3) Медицинская этика требует от медицинского сотрудника не только соблюдения правил личной гигиены, но и приличия. Одежда должна быть не только чистой, но и удобной для выполнения работы. Она не должна раздражать больных чрезмерной яркостью или вычурным покроем. Духи или одеколон нужно употреблять в умеренном количестве, и только те из них, которые обладают резким запахом. Скромность и умеренность в употреблении косметики и ношении различных украшений диктуются самим характером деятельности медицинского сотрудника.
- 4) Умение Должностных лиц и Сотрудников вести переговоры с другими Сотрудниками и деловыми партнерами, в том числе по телефону, способствует созданию благоприятного впечатления о Медицинском учреждении в целом. Должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения

должны корректно и уважительно разговаривать во время ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

6.2. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды

- 1) Медицинское учреждение обеспечивает безопасность условий труда для своих Сотрудников, соблюдает охрану и защиту окружающей среды, обеспечивает соответствие деятельности требованиям законодательства Республики Казахстан в этой области. Должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.
- 2) Должностные лица и Сотрудники Медицинского учреждения должны стремиться уменьшить воздействие на нее, например, экономить энергию, минимизировать использование бумажных носителей.
- 3) Медицинское учреждение следует принципам защиты охраны окружающей среды и внедряет энергосберегающие технологии, безотходное производство, вторичное использование отходов. С этой целью Медицинское учреждение может учитывать данные факторы при принятии инвестиционных решений или заключений соглашений с поставщиками.

7. НЕДОПУСТИМЫЕ ДЕЙСТВИЯ СОТРУДНИКА.

- 1) Злоупотребление знаниями и положением сотрудника здравоохранения несовместим с его профессиональной деятельностью.

Сотрудник здравоохранения не вправе:

- использовать свои знания и возможности в негуманных целях;
- без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;
- использовать методы медицинского воздействия на пациента с целью его наказания, а также в интересах третьих лиц;
- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб.

- 2) Личные предубеждения сотрудника больницы и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействия на диагностику и лечение.

- 3) Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объемов медицинской помощи, предоставляемых ему бесплатно в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, установленных законодательством РК.

- 4) Подарки от пациентов и пациентам крайне нежелательны, поскольку могут создать впечатление у пациентов, не дарящих и не получающих подарков, что им оказывают меньшую заботу. Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги. Получение подарков в виде наличных денег или ценных подарков запрещается.

- 5) Сотрудник больницы не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

- 6) Сотрудник больницы не вправе предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях, в том числе скрывать от пациента информацию о наличии лекарственных препаратов, медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

- 7) Сотрудник больницы не должен принимать поощрений от фирм изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств, использовать на территории медицинской организации предметы, имеющие логотип компании или торговое наименование лекарственного препарата, медицинского изделия. При выполнении должностных обязанностей медицинский сотрудник должен сохранять трезвость и не находиться под воздействием каких-либо средств, вызывающих стойкое пристрастие к ним.

8) Профессиональная независимость.

Право и долг больницы — хранить свою профессиональную независимость. Оказывая медицинскую и социальную помощь новорожденным, детям и старикам, инвалидам, военнослужащим и гражданским лицам, руководителям высшего ранга и лицам, содержащимся под стражей, сотрудник больницы принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны администрации, пациентов или иных лиц.

Сотрудник больницы должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий, противоречащих законодательству Республики Казахстан, этическим принципам, профессиональному долгу.

Участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях и т. п., сотрудник больницы обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него — прибегать к юридической и общественной защите.

8. ПРЕДЕЛЫ ДЕЙСТВИЯ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО НАРУШЕНИЕ, ПОРЯДОК ЕГО ПЕРЕСМОТРА.

1. Действие этического кодекса. Настоящий кодекс действует в пределах Медицинского учреждения и имеет обязательную силу для сотрудников в нем.
2. Ответственность сотрудников Медицинского учреждения за нарушение профессиональной этики определяется комиссией службы управления качеством медицинской помощи и дисциплинарной комиссией Медицинского учреждения. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, сотрудник несет ответственность в соответствии с законодательством РК.
3. Пересмотр и толкование этического кодекса. Пересмотр и толкование отдельных положений настоящего Кодекса осуществляется комиссией службы управления качеством медицинской.