



**ГКП на ПХВ
«ГОРОДСКОЙ РОДИЛЬНЫЙ ДОМ»**

Версия: 2
Страница: 1 из 30

Название документа:	ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС		
Утвержден:	Приказом Главного врача ГКП на ПХВ «Городской родильный дом» от «05» 01.2023 года №_1__		
Разработчик:	<i>Должность</i>	<i>Ф.И.О.</i>	<i>Подпись</i>
	Административно-правовой отдел	Д. Тюребаева	
Согласованы:	Заместитель Главного врача по контролю качества медицинских услуг	Р. Динтаева	
	Заместитель Главного врача по медицинской части	П. Амирова	
	Главная медицинская сестра	Г. Туганбаева	
	Юрист	Ж.Рахимбердиқызы	
Ответственные лица за исполнение	Все штатные и вне штатные работники ГКП на ПХВ «Городской родильный дом» вне зависимости от занимаемой должности		
Версия № 2	Копия № _____ / _____ подпись ФИО		

г. Шымкент, 2023 год



СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

ГЛАВА 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 4. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

ГЛАВА 5. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

**ГЛАВА 6. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВРАЧЕЙ, СРЕДНИХ И МЛАДШИХ
МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

ГЛАВА 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ



ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Настоящий Этический Кодекс (далее - Кодекс) государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Городской родильный дом» (далее - ГРД) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами ГРД представляет собой свод правил и принципов.

Кодекс является документом, регламентирующим защиту прав и безопасности пациентов, этическую и нравственно-правовую сторону лечебного процесса и диагностических манипуляций в случаях возникновения спорных вопросов, вопросы профессиональной этики медицинского работника, нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, а также этических норм поведения работниками ГРД.

2. Положения Кодекса распространяются на Должностные лица и на всех Работников ГРД вне зависимости от занимаемой должности.

3. Исполнительный орган ГРД несет ответственность за создание условий открытости и ответственности, в которой Работники ГРД воздерживаются и активно реагируют от совершения незаконных действий.

4. Первейшей обязанностью каждого Работника ГРД является следование этическим нормам, установленным в ГРД, и соблюдение моральных норм.

5. Для поддержания этических норм на должном уровне Работники берут на себя ответственность за их соблюдение в ГРД и установление самых высоких стандартов для самих себя.

6. Целью Кодекса является:

1) закрепление основополагающих ценностей, принципов и правил, которыми руководствуются все Должностные лица и Работники ГРД в своей деятельности, как при принятии стратегически важных решений, так и в соблюдении этики и деонтологии, выполнения этических, моральных, юридических и финансовых норм в ГРД при принятии решений и, в первую очередь, защищает права пациента;

2) развитие единой Корпоративной культуры в ГРД, основанной на высоких этических стандартах поведения для поддержания в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;

3) единообразное понимание и исполнение норм Кодекса всеми Работниками вне зависимости от занимаемой должности;



4) содействие повышению эффективности механизмов корпоративного управления ГРД и его успешному взаимодействию с Заинтересованными лицами;

5) повышение и сохранение доверия к ГРД со стороны государства и делового сообщества путем применения лучшей практики делового поведения.

7. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами ГРД и отражает деятельность Должностных лиц и Работников ГРД в части соблюдения норм и принципов деловой этики и делового поведения.

8. Перечень указанных в Кодексе норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен или дополнен Этической комиссией ГРД в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

9. Все Должностные лица, Работники и партнеры ГРД имеют право на честное и справедливое отношение, независимо от расы, языка, политических и религиозных убеждений, половой, национальной и культурной принадлежности. Дискриминация и притеснение любого рода противоречат данному Кодексу и составляют неприемлемое поведение. Если будет установлено, что какое-либо Должностное лицо или Работник притесняет, или относится с пристрастием к пациенту, партнеру или другому Работнику, то в отношении него ГРД будут приняты меры дисциплинарного воздействия.

10. ГРД ценит в своих Работниках и в их работе:

- 1) защиту прав, достоинства, безопасности и благополучия пациентов.
- 2) ориентированность на достижение стратегических целей ГРД;
- 3) профессионализм и стремление к повышению своего профессионального уровня;
- 4) инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- 5) дисциплинированность и ответственность;
- 6) взаимную поддержку между Работниками;
- 7) оказание содействия молодым специалистам ГРД.

11. Деятельность ГРД основана на отношениях ГРД и всех Заинтересованных лиц, которые построены на соблюдение требований Кодекса и правил поведения. Соблюдение взаимных обязательств – необходимое условие конструктивной работы.

12. В Кодексе используются следующие понятия и термины:



Управляющий орган – Наблюдательный совет;

Деловая этика - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности ГРД, его Должностные лица и Работники;

Этические принципы – совокупность требований, нравственно ориентирующих деятельность в области здоровья человека.

Медицинская этика – свод принципов и норм, действующих на основе традиционных духовных ценностей в области здоровья и здравоохранения и регулирующих в этой сфере взаимоотношения медицинского работника и пациента в связи с медицинским вмешательством.

Медицинское вмешательство – воздействие на организм человека медицинскими методами и средствами в целях оздоровления, профилактики, диагностики, лечения, реабилитации, научного исследования.

Должностное лицо - Руководство ГРД;

Заинтересованное лицо - это физическое или юридическое лицо, с которым ГРД вступило или намерено вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с ГРД.

Законодательство - совокупных нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

Конфликт интересов - ситуация, при которой происходит столкновение личных интересов Работника ГРД его обязанностей по отношению к ГРД и в которой личная заинтересованность Работника ГРД влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

Корпоративная культура - специфические для ГРД ценности и принципы, этические нормы деловых взаимоотношений, нормы поведения;

Корпоративный конфликт - разногласие или спор, которые возникли между Управляющим органом и ГРД, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- нарушение норм действующего законодательства, Устава или внутренних документов ГРД, прав Управляющего органа;

- иски к ГРД, его органу управления или по существу принимаемых решений.

Социальная ответственность - выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам ГРД, государства и общества;



Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с ГРД и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

Урегулирование корпоративных конфликтов – осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или разрешение корпоративных конфликтов.

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

13. ГРД принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с Управляющим органом, государственными органами, Должностными лицами и Работниками ГРД, партнерами, другими Заинтересованными лицами и ГРД в целом, как для принятия стратегически важных корпоративных решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются Должностные лица и Работники ГРД.

14. Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность ГРД, являются порядочность, надежность, и профессионализм его Работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и ГРД в целом.

15. Основополагающие корпоративные принципы ГРД:

1) **Компетентность и профессионализм** – Работники ГРД должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. ГРД создает для своих Работников условия для повышения уровня профессиональных знаний и навыков, реализации профессиональных, творческих способностей, развития потенциала и возможности карьерного роста;

2) **Патриотизм** - возложенное на ГРД высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию системы здравоохранения;

3) **Прозрачность** – ГРД стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о ГРД, его достижениях и результатах деятельности. ГРД стремится честно, своевременно информировать Управляющего органа и партнеров о состоянии дел, повышать прозрачность и доступность информации на основе улучшения качества отчетности и учета в соответствии с законодательством Республики Казахстан. В тоже время, ГРД следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и служебную тайны;



4) **Ответственность и добросовестность** - ГРД ответственно и добросовестно относится к взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республики Казахстан, договорных отношений, обычаям делового оборота и морально-нравственным принципам. ГРД осознает свою Социальную ответственность перед государством;

5) **Честность и порядочность** - основа деятельности ГРД и его деловой репутации. ГРД не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью. Обман, умалчивание и ложные заявления не совместимы со статусом Должностного лица, Работника, ГРД;

6) **Уважение личности** - основной принцип, которым должны руководствоваться Должностное лицо, Работник ГРД, независимо от его должности, места работы, выполняемых служебных и трудовых обязанностей. Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно в равной мере как для Должностных лиц в отношении Работников, так и для Работников в отношении Должностных лиц.

ГЛАВА 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ДЕЛОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

3.1. Должностные лица и Работники ГРД

16. Должностные лица и Работники ГРД должны:

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

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 ГРД, 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 (ил связанных с собой лиц), ни в отношениях других;

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

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

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

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 ГРД, а не личными отношениями или персональной выгодой;

19) оказывать содействие при проведении расследовании 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.

17. Должностные лица ГРД 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 ГРД 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 ГРД;



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

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

7) консультировать и наставлять Работников;

8) не допускать принижения статуса Работника ГРД, ни при каких условиях.

18. Должностные лица и Работники ГРД 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.

19. Руководство ГРД- должно создавать такие условия работы в ГРД, которые исключает агрессию, дискриминацию, запугивание и устрашение. Любой Работник, столкнувшийся с подобным явлением, имеет право сообщать об этом своему непосредственному руководителю, для разрешения подобных конфликтов.

3.2. Уполномоченный орган

20. Взаимоотношения с уполномоченным органом основаны на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями Законодательства, Устава, и иных внутренних документов ГРД. ГРД четко соблюдает установленные процедуры в отношениях с уполномоченным органом.

21. Порядок обмена информацией между ГРД и уполномоченным органом регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами ГРД.

3.3. Деловые партнеры

22. Взаимодействие ГРД с деловыми партнерами осуществляется на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров на принципах законности, честности и эффективности.



23. ГРД соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

24. ГРД не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

3.4. Взаимоотношения ГРД

25. ГРД осуществляет взаимоотношения с Организациями в соответствии с Законодательством, Уставом, внутренними документами ГРД, соглашениями, а также уставами Организаций.

3.5. Общественность

26. ГРД осознает свою социальную ответственность перед общественностью.

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

28. ГРД стремится:

1) оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов;

2) служить обществу, поддерживать программы, направленные на повышение уровня профессиональных знаний и образования, других социальных программ;

3) создавать новые рабочие места и повышать профессиональную квалификацию работников, когда это экономически выгодно и целесообразно;

4) к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

29. ГРД берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

30. ГРД поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

31. ГРД осуществляет благотворительную деятельность в различных формах, уделяя особое внимание поддержанию проектов, содействующих укреплению мира, дружбы и согласия между народами.



32. ГРД содействует развитию системы образования, науки, культуры, искусства, просвещения, а также духовному развитию личности.

ГЛАВА 4. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

33. Должностные лица и Работники ГРД не должны использовать ГРД и ее репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

34. Недопущение Конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов ГРД, его Должностных лиц, Работников и уполномоченного органа. Все Должностные лица и Работники ГРД несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от Конфликта интересов.

35. Деловое поведение Должностных лиц и Работников ГРД 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 ГРД;
- 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.

Конфиденциальная информация

36. Конфиденциальной информацией ГРД признается информация, отнесенная к таковой в соответствии законодательством Республики Казахстан, внутренними документами ГРД. Работники ГРД должны заботиться о предотвращении несанкционированного доступа и разглашения конфиденциальной информации третьим лицам и иным Работникам, не имеющим право доступа к ней, а также не допускать потери или уничтожения данных.



37. Доступ к информации является ограниченным и доступен только для лиц, которые имеют разрешение к ней для исполнения должностных обязанностей. Информация, подлежащая защите, может включать клиническую, финансовую или другую информацию о стоимости, качестве и практике индивидуальных и системных поставщиках, полученных в ходе мероприятий по улучшению качества, но не ограничиваются только этим.

38. В ГРД определены три уровня защиты и доступа к информации:

конфиденциальный – к данному уровню относится коммерческая и служебная тайна, ограничения, на распространение которой введены Политикой по информационной безопасности ГРД. Также сюда относятся медицинские карты пациентов. Распространение сведений из медицинской карты пациента для лиц, не оказывающих лечение, уход или аудит, разрешено устного с разрешения пациента, если для публикации – то с письменного разрешения пациента;

ограниченный – к данному уровню относится информация, не отнесенная к категории «конфиденциальная», разглашение которой может потенциально нанести ущерб интересам ГРД. Например: переписка с внешними организациями, протоколы совещаний, внутренние правила и процедуры, служебные записки, личные дела работников и др. Доступ к таким документам имеет адресат или лицо, имеющее право доступа для выполнения им должностных обязанностей;

открытый (неограниченный) – к данному уровню относится информация, обеспечение конфиденциальности (введения ограничений на распространение) которой не требуется. Например: памятки для пациентов, прейскурант цен на оказываемые услуги и т.п.

39. Должностным лицам и Работникам ГРД запрещается разглашать коммерческую и служебную тайны, за исключением случаев, когда требование о предоставлении данной информации установлено внутренними документами ГРД, при работе с конфиденциальной информацией.

40. Должностные лица и Работники ГРД должны строго придерживаться требований внутренних документов ГРД, при работе с конфиденциальной информацией.

41. ГРД обеспечивает конфиденциальность информации о пациенте путем:



- 1) информирования Работников об ответственности за соблюдение конфиденциальности информации;
- 2) обеспечение доступа к информации о пациентах только уполномоченным лицам или по запросу, имеющему законное обоснование;
- 3) получения согласия пациентов на раскрытие их личной информации их семьям и другим организациям;
- 4) обеспечения того, что пациенты получают консультацию и услуги конфиденциально.

Без согласия пациента или его законного представителя в ГРД представление сведений, составляющих врачебную тайну, допускается в следующих случаях:

- 1) при угрозе распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих;
- 2) по запросу органов дознания и предварительного следствия, прокурора, адвоката и (или) суда в связи с проведением расследования или судебного разбирательства;
- 3) при оказании медицинской помощи несовершеннолетнему или недееспособному лицу для информирования его законных представителей;
- 4) при наличии оснований полагать, что вред здоровью гражданина причинен в результате противоправных деяний.

42. Коррупционные и другие противоправные действия.

ГРД 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 Работников ГРД.

Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на Должностных лиц ГРД.

Работники ГРД обязаны доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений.

ГЛАВА 5. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

43. Должностные лица и Работники ГРД должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры ГРД, соблюдая и понимая требования настоящего Кодекса и предупреждая его нарушение.



44. Должностные лица и Работники ГРД должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

5.1. Внешний вид и этика ведения переговоров

45. Должностные лица и Работники ГРД должны строго придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви, прически в период исполнения служебных обязанностей.

46. В ГРД могут быть установлены требования к соблюдению определенной формы.

47. Медицинская этика требует от медицинского работника не только соблюдения правил личной гигиены, но и приличия. Специальная одежда медицинского работника 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 не ношение различных украшений диктуются самим характером деятельности медицинского работника.

48. Умение Должностных лиц и Работников вести переговоры с другими Работниками и деловыми партнерами, в том числе по телефону, способствует созданию благоприятного впечатления о ГРД в целом. Должностные лица и Работники ГРД должны корректно и уважительно разговаривать во время ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

49. Отвечая на внутренний или внешний звонок, необходимо быть предельно вежливым и доброжелательным, давать четкую и полную информацию. Также при разговоре по телефону необходимо помнить, что в одном помещении могут находиться другие Работники и следует бережно относиться к их работе и не отвлекать их внимания громким разговором. При участии в совещании, необходимо выключать сотовые телефоны либо установить на беззвучный режим.

5.2. Корпоративные праздники

50. Одним из важных элементов в формировании корпоративной культуры является проведение праздничных мероприятий в коллективе.

51. Все Должностные лица и Работники ГРД могут принимать участие в корпоративных развлекательных либо спортивных мероприятиях. Так же могут



сами вносить предложения по проведению мероприятий, целью которых будет повышение корпоративного духа среди Работников.

52. К традиционным корпоративным праздникам относятся – День рождения ГРД, Наурыз мейрамы, Новый год, Международный женский день, День медицинского работника, День Конституции, День Независимости и другие официальные праздники, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

53. Внутри ГРД все Работники собираются в конференц-зале или в ином месте на территории ГРД, представители Руководства ГРД выступают с поздравлениями, отмечают особо отличившихся в работе Работников грамотами, подарками и т.д.

54. В случае празднования ГРД коллектив может выезжать за город, на природу, где структурными подразделениями готовятся музыкальные номера, танцы, игры. В отдельных случаях, по инициативе руководства, приглашаются члены семьи Работников.

5.3. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды

55. ГРД обеспечивает безопасность условий труда для своих Работников, соблюдает охрану и защиту окружающей среды, обеспечивает соответствие деятельности требованиям законодательства Республики Казахстан в этой области. Должностные лица и Работники ГРД обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

56. Должностные лица и Работники ГРД защищают окружающую среду и должны минимизировать воздействие на нее, например, экономить энергию, минимизировать использование бумажных носителей.

57. ГРД следует принципам защиты охраны окружающей среды и внедряет энергосберегающие технологии, безотходное производство, вторичное использование отходов. С этой целью ГРД может учитывать данные факторы при принятии инвестиционных решений или заключений соглашений с поставщиками.

5.4. Связь с общественностью

58. ГРД следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношении с общественностью и средствами массовой информации. ГРД не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в публичных выступлениях Должностных лиц, в своих



информационно-рекламных материалах или других мероприятиях по связям с общественностью.

59. Правом публично выступать, комментировать события ГРД или делать какие-либо заявления от имени ГРД в средствах массовой информации, включая Интернет, вправе только уполномоченные на это Должностные лица и Работники ГРД.

60. При выступлении от имени ГРД Должностные лица и Работники обязаны соблюдать общепринятые нормы профессионального поведения и деловой этики, распространять только достоверную информацию, а также не допускать разглашения конфиденциальной информации.

61. Должностным лицам и Работникам ГРД не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности ГРД в общем, если оно:

- 1) не соответствует основным направлениям деятельности ГРД;
- 2) раскрывает конфиденциальную информацию;
- 3) содержит неэтичные высказывания в адрес Должностных лиц ГРД.

ГЛАВА 6. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВРАЧЕЙ, СРЕДНИХ И МЛАДШИХ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

62. Врач должен уважать права пациента. Принимая профессиональные решения, врач должен исходить из соображений блага для пациента.

63. Врач не должен получать вознаграждение за направление к нему пациента, либо получение платы или иного вознаграждения из любого источника за направление пациента в определенное лечебное учреждение, к определенному специалисту или назначение определенного вида лечения.

64. Врач не должен выполнять действие, способное ухудшить физическое или психологическое состояние пациента.

65. Профессиональное заключение врача о состоянии здоровья пациента должно основываться исключительно на результатах медицинского обследования и (или) проведенного лечения.

66. Постановка диагноза и тактика лечения пациентов должна производиться с участием мульти дисциплинарной команды, состоящей из профильных специалистов по пораженным органам и системам органов пациентов.



67. С целью сохранения здоровья и жизни пациента врач должен использовать свой профессиональный опыт и потенциал. Если необходимое обследование или лечение выходит за уровень возможностей он должен обратиться к более компетентным коллегам.

68. Врач должен обеспечить конфиденциальность информации о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и (или) лечении, которые составляют врачебную тайну.

69. Только лечащий врач имеет право информировать родственников о состоянии здоровья пациента.

70. Оказание ургентной помощи в рабочее и нерабочее время – долг каждого врача.

71. Врач не должен подвергать пациента неоправданному риску, а также использовать свои знания в негуманных целях.

72. Врач может отказаться от лечения больного, когда между врачом и пациентом нет взаимного доверия, если врач некомпетентен или не располагает необходимыми для проведения лечения возможностями и опытом, за исключением случаев неотложной помощи, когда врач обязан предпринять меры, не усугубляющие состояние больного пациента. В подобных случаях врач должен порекомендовать больному другого специалиста.

73. Врач должен уважать право пациента на выбор врача и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер.

74. Проведение лечебно-диагностических мероприятий без согласия пациента разрешено только в случаях возникновения угрозы для жизни и здоровью пациента, неспособного по физическому или психическому состоянию адекватно оценить ситуацию. Решение в данной ситуации должен принять консилиум, а при невозможности собрать консилиум- непосредственно лечащий врач.

75. При лечении ребенка врач обязан предоставлять полную информацию его родителям или опекунам, получить их согласие на применение того или иного метода лечения или лекарственного средства.

76. Врач должен уважать честь и достоинство пациента и его семьи, относиться к нему и его семье доброжелательно.



77. Врач не должен пропагандировать и применять оккультно-мистические и религиозные методы лечения, а также методы лечения нетрадиционной медицины.

78. При выборе альтернативных методов лечения, врач должен выбирать метод лечения, имеющий доказательную базу. При наличии двух альтернативных методов лечения, имеющих доказательную базу, врач должен делать выбор на основе баланса эффективности и затратности каждого метода лечения (cost-effectiveness analysis).

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

80. Пациент имеет право на информацию о состоянии своего здоровья, но он может от нее отказаться или указать лицо, которому следует сообщать о состоянии здоровья. Информация может быть скрыта от пациента в тех случаях, если имеются веские основания полагать, что она может нанести серьезный вред здоровью. Однако по требованию пациента врач обязан предоставить ему полную информацию.

81. Врач должен осознавать и признавать право пациента на альтернативное профессиональное мнение о его заболевании (диагнозе), полученное от других специалистов.

82. Врач должен препятствовать решению пациента о получении консультации другого специалиста.

83. При совершении ошибки или развития в процессе лечения непредвиденных осложнений врач обязан проинформировать об этом пациента, в необходимых случаях-руководство, старшего коллегу и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление последствий, не дожидаясь указаний на это.

84. Врач не должен принимать профессиональное решение для личного обогащения и материальной выгоды.

85. Врач не должен принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов, за назначение предлагаемых ими лекарств.

86. Врач должен при назначении лекарств строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами пациента.

87. Врач должен оказывать медицинскую помощь пациенту независимо от возраста, материального положения, пола, расы, национальности,



вероисповедания, социального происхождения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов.

88. Врач может выдать врачебные справки только в соответствии с законодательством Республики Казахстан, нормативно-методическими и внутренними документами.

89. При выборе больных, которым требуется проведение сложных профилактических, диагностических и особенно лечебных (например, трансплантация органов) и других мероприятий, врачи должны исходить из строгих медицинских показаний и принимать решение коллегиально.

90. Лечащий врач несет ответственность за процесс лечения пациента.

91. Врачи-руководители отделов, руководители отделений и т.п. обязаны заботиться о повышении профессиональной квалификации своих подчиненных.

6.2. Взаимоотношение врачей

92. Врачи обязаны с уважением относиться друг к другу, а также к другому медицинскому и вспомогательному персоналу, соблюдать профессиональную этику и с уважением относиться к выбору пациентом лечащего врача или медицинской организации.

93. Врачи, обучающие студентов и молодых специалистов, своим поведением, отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером и демонстрировать приверженность настоящему Кодексу.

94. Врачи должны пропагандировать здоровый образ жизни, через средства массовой информации, быть примером для молодых специалистов и соблюдать общественные и профессиональные этические нормы.

95. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, сделаны неоскорбительной форме, желательно в личной беседе.

96. Врач не вправе публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого врача или каким-либо иным образом его дискредитировать.

97. Врачи могут давать советы и оказывать помощь в трудных клинических случаях менее опытным коллегам в корректной форме.

98. В процессе лечения лечащий врач может принять рекомендации коллег или отказаться от них с обоснованием и предоставлением аргументов доводов для отказа на основе доказательной медицины.



6.3. Взаимоотношение врача со средними медицинскими работниками

99. Врачи должны с уважением относиться к средним медицинским работникам, не допускать игнорирования его мнения по состоянию здоровья пациента и назначенному лечению. В случае если средний медицинский работник при проведении назначенных процедур допускаются ошибки, врачи должны делать замечания в доброжелательной и корректной форме и не в присутствии пациентов.

100. Средние медицинские работники вправе получить пояснение у врача по не ясным записям в истории болезни, листе назначения и т.д. и при необходимости указывать на несоответствие информации.

101. Средние медицинские работники должны знать и соблюдать права пациента, санитарные правила, технику безопасности, инструкции к применению медицинской техники и лекарственных препаратов.

102. Средние медицинские работники не должны навязывать свои религиозные и политические побуждения.

103. Средние медицинские работники могут обратиться к врачу за советом во всех сложных случаях диагностики и лечения.

104. Средние медицинские работники не должны пренебрежительно высказываться о врачах, распространять слухи и сплетни о «врачебных ошибках» или неправильно назначенном лечении.

105. Врач должен налаживать и укреплять уважительное отношение к средним медицинским работникам и не должен относиться к ним с позиции собственного превосходства.

106. Врач может содействовать повышению профессиональных знаний и навыков средних медицинских работников.

107. Средние медицинские работники должны избегать вредных привычек и не допускать исполнения обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, соблюдать правила личной гигиены.

6.4. Взаимоотношение средних медицинских работников с пациентом.

108. Запрещается в присутствии больных обсуждать поставленный диагноз, подвергать сомнению правильность проводимого лечения, а также обсуждать заболевания соседей по палате.



109. Перед тяжелыми болезненными процедурами средние медицинские работники должны разъяснить в доступной форме значение, необходимость их для успешного лечения и снять психоэмоциональное напряжение.

110. Средние медицинские работники должны сохранять сдержанность, спокойствие и тактичность при выполнении лечебных процедур и своих функциональных обязанностей.

111. Средний медицинский работник, ухаживающий за тяжелобольными пациентами, должен разъяснять правильность выполнения процедур.

112. Средние медицинские работники должны беседовать только в пределах своей компетенции (не имеет право рассказывать о симптомах, о прогнозе заболевания).

113. Средние медицинские работники должны выполнять врачебные назначения своевременно и профессионально.

114. Средние медицинские работники должны немедленно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии больного.

115. Средние медицинские работники должны выяснять в тактичной форме все нюансы при возникновении сомнений в процессе выполнения врачебных назначений в отсутствии больного.

116. Более опытные средние медицинские работники могут делиться своим опытом с менее опытными работниками.

117. Средние медицинские работники должны оказывать компетентную помощь пациентам независимо от их возраста или пола, характера заболевания, расовой или национальной принадлежности, религиозных или политических убеждений, социального или материального положения или других различий.

118. Средние медицинские работники должны уважать право пациента на участие в планировании и проведении лечения.

119. Средние медицинские работники не должны проявлять высокомерие, пренебрежительное отношение или унижительное обращение к пациентам.

120. Средние медицинские работники не вправе навязывать пациенту свои моральные, религиозные, политические убеждения.

121. При установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам, средние медицинские работники должны руководствоваться только медицинскими критериями, исключая какую-либо дискриминацию.



122. Средние медицинские работники не должны безучастно относиться к действиям третьи лиц, стремящихся нанести вред пациенту.

123. Производя медицинские вмешательства, чреватые риском, средние медицинские работники обязаны предусмотреть меры безопасности, снижения риска возникновения угрожающих жизни и здоровью пациента осложнений.

124. Средние медицинские работники могут информировать родственников пациента о состоянии здоровья только по согласованию с лечащим врачом.

125. Средние медицинские работники должны уважать право пациента или его законного представителя (при лечении несовершеннолетнего и-или граждан, признанных судом недееспособными) соглашаться на любое медицинское вмешательство или отказаться от него.

126. Средние медицинские работники в меру своей квалификации должны разъяснить пациенту последствия отказа от медицинской процедуры.

127. Средние медицинские работники должны сохранять в тайне от третьих лиц доверенную или ставшую известной в силу исполнения профессиональных обязанностей информацию о состоянии здоровья пациента, диагнозе, лечении, прогнозе его заболевания, а также о личной жизни пациента.

128. Средние медицинские работники не вправе распространять конфиденциальную информацию о клиентах, в каком бы виде она ни хранилась.

129. Средние медицинские работники могут при необходимости помогать коллегам, а также оказывать содействие в лечебном процессе.

130. Средние медицинские работники должны, помогать пациенту выполнять, программу лечения, назначенную лечащим врачом.

131. Средние медицинские работники должны постоянно повышать свою квалификацию и принимать участие в научной исследовательской деятельности.

6.5. Младшие медицинские работники:

132. Главная медицинская сестра контролирует работу младших медицинских работников и должна вести повседневную воспитательную работу.

133. Главная медицинская сестра несет ответственность за качество работы младших медицинских работников, культуру обслуживания больных, уют, чистоту и порядок в клинике.



134. Младшие медицинские работники должны выполнять свои функциональные обязанности качественно, соблюдать деловую субординацию и правила служебной дисциплины.

135. Младшие медицинские работники должны выглядеть опрятно и соблюдать правила личной гигиены.

136. Младшие медицинские работники должны пройти строгий инструктаж по правилам поведения в условиях Организации и обращения с другими лицами.

137. Младшие медицинские работники все служебные вопросы должны решать с Главной медицинской сестрой.

138. Младшие медицинские работники не должны выяснять отношения с коллегами в присутствии пациента.

6.6. Раскрытие информации медицинскими работниками

139. Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

- 1) по письменному согласию пациента;
- 2) по мотивированному требованию органов дознания, следствия, прокуратуры и суда;
- 3) если сохранение тайны существенным образом угрожает здоровью и жизни пациента и (или) других лиц (опасные инфекционные заболевания);
- 4) в случае привлечения к лечению других специалистов, для которых эта информация является профессионально необходимой.

140. Должностные лица и Работники ГРД, имеющие право доступа к медицинской информации, касающейся пациентов, в процессе научных исследований, обучения студентов и повышения квалификации врачей обязаны обеспечить конфиденциальность указанной информации.

141. Публикации медицинского характера, выступления врачей на научных форумах, просветительская деятельность в прессе, на радио и телевидении должны быть безупречными в этическом плане, также ограничиваться объективной научно-практической информацией и не содержать элементов недобросовестной конкуренции, рекламы и саморекламы.

142. При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций врачи и/или средние медицинские работники имеют право, в рамках своей компетенции:

- 1) предоставить теоретическую информацию по тому или иному заболеванию;



2) проинформировать о положениях нормативно-правовых документов в сфере здравоохранения и порядке их применения на практике;

3) проинформировать о вышестоящих организациях, медицинских учреждениях, технологиях лечения;

4) предоставить с согласия руководителя имеющуюся статистическую информацию по отделению, учреждению;

5) предоставить информацию о применяемых в отделении, учреждении технологиях лечения;

6) предоставить информацию санитарно-эпидемиологического характера.

143. При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций врачи и/или средние медицинские работники не имеют права:

1) предоставлять информацию о пациентах, в том числе, которые умерли;

2) подтверждать и опровергать информацию о факте обращения конкретного гражданина за медицинской помощью, о его лечении, выписке, смерти и т.д.;

3) предоставлять фото-видеоматериалы, по которым можно опознать пациента (пациентов).

6.7. Порядок сбора и рассмотрения сведений о нарушении Этического кодекса и иных внутренних документов ГРД.

144. В случае выявления нарушения Должностными лицами и Работниками ГРД утвержденных норм деловой этики, норм законодательства и внутренних документов ГРД, секретарем Этической комиссии формируются материалы для дальнейшего направления на рассмотрение и принятие решения в надлежащие органы ГРД, к компетенции которых относится разрешение таких обращений, по существу.

145. Заинтересованные лица могут сообщать своему непосредственному руководителю или секретарю Этической комиссии, о незаконных и неэтичных действиях Должностных лиц и Работников ГРД.

146. Секретарь Этической комиссии, приняв обращение к рассмотрению, обязан:

1) разъяснять способы и средства, которые заявитель вправе использовать для защиты своих прав и/или устранения нарушения норм деловой этики и принятых в нарушении норм деловой этики решений и/или действий (бездействия);