

«Утверждаю»
Директор ГКП на ПХВ
«Центр фтизиопульмонологии
области Жетісу»
А. Заханова
«05» января 2025 года

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС
ГКП на ПХВ «Центр фтизиопульмонологии области Жетісу»
ГУ «Управление здравоохранения области Жетісу»

1. Назначение

1.1. Этический Кодекс медицинского работника разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами и представляет собой комплекс определенных норм, регулирующих взаимоотношения с точки зрения медицинской этики и деонтологии.

1.2. Этический Кодекс медицинского работника (далее — Кодекс) определяет моральную ответственность медицинских работников за свою деятельность перед гражданами и обществом в целом.

1.3. Принципы этической деятельности помогают медицинским работникам, персоналу, пациентам, семье разрешать этически-сложные вопросы в ходе оказания медицинской помощи пациентам, такие как разногласия между персоналом, между пациентами и медицинскими работниками, относительно тактики лечения.

1.4. Настоящий Кодекс основан на Конституции Республики Казахстан, Кодексе Республики Казахстан от 07 июля 2020 года № 360-VI “О здоровье народа и системе здравоохранения” и иных нормативных правовых актах Республики Казахстан, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах общества и государства.

2. Область применения

2.1. Настоящий Кодекс применяется ко всем сотрудникам ГКП на ПХВ «Центр фтизиопульмонологии области Жетісу» государственного учреждения «Управление здравоохранения области Жетісу» (далее — ЦФ). Включая все его структурные подразделения, и входит в комплект внутренней документации.

3. Цель Этического Кодекса

3.1. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения персонала, для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета персонала, повышение доверия граждан, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников.

3.2. Кодекс призван повысить эффективность выполнения персоналом своих должностных обязанностей.

Кодекс служит основой для формирования морали в сфере здравоохранения и для уважительного отношения граждан. Знание и соблюдение персоналом настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

3.3. Кодекс закрепляет основополагающие ценности, принципы и правила, которыми руководствуются все работники ЦФ, должностные лица в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях.

3.4. Развивает единую Корпоративную культуру, основанную на высоких этических стандартах поведения для поддержания в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности.

3.5. Содействует повышению эффективности механизмов корпоративного управления и его успешному взаимодействию с Заинтересованными лицами.

4. Термины, определения и сокращения

Гарантия прав пациента	Предусмотренное Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения и иными гражданско-правовыми актами Республики Казахстан и/или договором, обязательство по выполнению содержащихся в них норм и положений, обеспечивающих реализацию прав пациента при предоставлении медицинских услуг.
Деловая этика	Совокупность этических, принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности ЦФ, его должностные лица и Работники.
Заинтересованное лицо	Это физическое или юридическое лицо, с которым ЦФ вступила или намерена вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с ЦФ.
Качество медицинской помощи	Уровень соответствия оказываемой медицинской помощи стандартам оказания медицинской помощи.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой у медицинского, работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного, преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной, заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.
Корпоративная культура	Совокупность материальных и духовных ценностей, созданных и создаваемых работниками ЦФ в процессе трудовой деятельности.

Корпоративный этикет	Совокупность норм поведения, правила профессионального этикета, распространяемые на работников ЦФ.
Медицинская этика	Совокупность нравственных норм профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников, предусматривающая взаимоотношения с пациентом, медицинскими и фармацевтическими работниками между собой, с родственниками пациента, здоровыми людьми.
Медицинская деонтология	Совокупность этических норм поведения медицинских и фармацевтических работников при выполнении своих профессиональных обязанностей в отношении пациента.
Медицинская помощь	Комплекс медицинских услуг, направленных на сохранение и восстановление здоровья населения, включая лекарственное обеспечение.
Медицинский работник	Физическое лицо, имеющее профессиональное медицинское образование и осуществляющее медицинскую деятельность.
Пациент	Физическое лицо, являющееся (являвшееся) потребителем медицинских услуг независимо от наличия или отсутствия у него заболевания или состояния, требующего оказания медицинской помощи (п.206 статья 1 Кодекса РК “О здоровье народа и системе здравоохранения”).
Социальная ответственность	Выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам ЦФ, государства и общества.
Тайна медицинского работника	Персональные медицинские данные, информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья лица, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и (или) лечении, составляют тайну медицинского работника (п.1 статья 273 Кодекса РК “О здоровье народа и системе здравоохранения”).
Этика (греч. ethika, от ethos –Философская дисциплина, изучающая мораль, обычай, нрав, нравственность характер)	

Этический кодекс –Комплекс определенных норм в коллективе, которых должны придерживаться все сотрудники ЦФ.

5. Ответственность.

5.1. Этический кодекс распространяется на весь персонал ЦФ.

5.2. Каждый работник ЦФ в своей деятельности обязан соблюдать Конституцию Республики Казахстан, Кодекс Республики Казахстан “О здоровье народа и системе здравоохранения” и иные нормативные правовые

акты Республики Казахстан, руководствоваться настоящим Кодексом и принимать все необходимые меры по их соблюдению и выполнению.

5.3. Персонал ЦФ несет ответственность перед пациентами и перед обществом за результаты своей деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

5.4. Персонал ЦФ обязан противодействовать проявлению коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

5.5. Моральная обязанность медицинского работника соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные. Препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов, наносящих ущерб здоровью пациентов.

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

5.7. Для поддержания этических норм на должном уровне работники берут на себя ответственность за их соблюдение в ЦФ и установление самых высоких стандартов для самих себя.

5.8. Кадровая служба несет ответственность за инструктаж каждого сотрудника по вопросам «Этического Кодекса» при трудоустройстве.

5.9. С Этическим Кодексом обязательно должны быть ознакомлены все работники ЦФ, в том числе впервые поступившие на работу.

6. Общие положения.

6.1. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами ЦФ и отражает деятельность должностных лиц и Работников. В части соблюдения норм и принципов деловой этики и делового поведения.

6.2. Перечень указанных в Кодексе норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен или дополнен Руководителем в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

6.3. Все Должностные лица, работники и партнеры ЦФ 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 партнеру или другому работнику, то в отношении него ЦФ будут приняты меры дисциплинарного воздействия.

6.4. ЦФ ценит в своих работниках:

- 1) ориентированность на достижение стратегических целей ЦФ;
- 2) профессионализм и стремление к повышению своего профессионального уровня;
- 3) инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- 4) дисциплинированность и ответственность;

- 5) взаимную поддержку между работниками;
- 6) оказание содействия молодым специалистам ЦФ.

6.5. Деятельность ЦФ основана на отношениях ЦФ и всех заинтересованных лиц, которые построены на соблюдение требований Этического Кодекса и правил поведения, соблюдение взаимных обязательств необходимое условие конструктивной работы.

7. Ценности и принципы Этического Кодекса

7.1. ЦФ принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с единственным — участником, государственными органами, должностными лицами и работниками ЦФ, партнерами, другими заинтересованными лицами, как для принятия стратегически важных корпоративных решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники ЦФ.

7.2. основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность ЦФ, являются порядочность, надежность и профессионализм его работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, с заинтересованными лицам и ЦФ в целом.

7.3. основополагающие корпоративные принципы ЦФ:

1) Компетентность и профессионализм — работники ЦФ должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. ЦФ 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 ЦФ высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию системы здравоохранения.

3) Прозрачность — ЦФ стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о ЦФ, его достижениях и результатах деятельности. ЦФ стремится честно, своевременно информировать Единственного участника 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, ЦФ следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и служебную тайны.

8. Этические нормы деловых взаимоотношений

8.1. Должностные лица и работники ЦФ.

8.1.1. Должностные лица и Работники ЦФ должны:

- 1) уважительно относиться к государственным символам Республики Казахстан и к корпоративной символике ЦФ;
- 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 ЦФ, 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, ни в отношениях с другими;
- 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 ЦФ;
- 14) не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени ЦФ без прямо предоставленных полномочий или прямого поручения Должностных лиц ЦФ;
- 15) проявлять уважение и бережно относиться к окружающей среде;
- 16) нести ответственность за принятые на себя обязательства;
- 17) при исполнении должностных обязанностей руководствоваться интересами ЦФ, а не личными отношениями или персональной выгодой;
- 18) оказывать содействие при проведении расследований по вопросам нарушения принципов деловой этики и правил поведения;
- 19) поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, а также хранить все рабочие материалы в надлежащем состоянии.

8.1.2. Должностные лица ЦФ 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 ЦФ 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 ЦФ;
- 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 ЦФ, ни при каких условиях.

8.1.3. Должностные лица и Работники ЦФ 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, зависящих 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.

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

8.2. Уполномоченный орган.

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

8.2.2. Порядок обмена информацией между ЦФ и уполномоченным органом регулируется законодательством Республики Казахстан, уставом и внутренними документами ЦФ.

8.3. Деловые партнеры

8.3.1. Взаимодействие ЦФ 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.

8.3.2. ЦФ соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

8.3.3. ЦФ не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

8.4. Взаимоотношения ЦФ.

8.4.1. ЦФ осуществляет взаимоотношения с ЦФ в соответствии с законодательством, уставом, внутренними документами ЦФ, соглашениями, а также уставами ЦФ.

8.5. Общество.

8.5.1. ЦФ осознает свою социальную ответственность перед обществом.

8.5.2. ЦФ рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой она работает и с которой она стремится наладить прочные

отношения, основанные не принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

8.5.3. ЦФ стремится:

оказывать положительное влияние на решение социально-значимых вопросов;

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

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

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

8.5.4. ЦФ берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

8.5.5. ЦФ поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

8.5.6. ЦФ осуществляет благотворительную деятельности в различных формах, уделяя особое внимание поддержанию проектов, содействующих укреплению мира, дружбы и согласия между народами.

8.5.7. ЦФ содействует развитию системы образования, науки, культуры, искусства, просвещения, а также духовному развитию личности.

9. Правила делового поведения

9.1. Должностные лица и работники ЦФ не должны использовать ЦФ и его репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения других лиц.

9.2. Недопущение Конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов ЦФ, его должностных лиц, работников и уполномоченного органа. Все должностные лица и работники ЦФ несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от конфликта интересов.

9.3. Деловое поведение Должностных лиц и Работников ЦФ 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 ЦФ;
- 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.

9.4. Конфиденциальная информация.

9.4.1. Конфиденциальной информацией ЦФ признается информация, отнесенная к таковой в соответствии законодательством Республики Казахстан, внутренними документами ЦФ. Работники ЦФ 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.

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

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

9.5. Коррупционные и другие противоправные действия.

9.5.1. ЦФ 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 ЦФ.

9.5.2. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на Должностных лиц ЦФ.

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

10. Корпоративная культура

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

10.2. Должностные лица и работники ЦФ должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

10.3. Внешний вид и этика ведения переговоров.

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

10.3.2. В ЦФ могут быть установлены требования к соблюдению определенной формы.

10.3.3. Медицинская этика требует от медицинского работника не только соблюдение правил личной гигиены, но и приличия. Одежда должна быть не только чистой, но и удобной для выполнения работы. Она не должна раздражать пациентов чрезмерной яркостью или вычурным покроем. Духи или одеколон нужно употреблять в умеренном количестве, и только те из них, которые не обладают резким запахом. Скромность и умеренность в

употреблении косметики и ношении различных украшений диктуются самим характером деятельности медицинского работника.

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

10.3.5. 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.

10.4. Корпоративные праздники.

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

10.4.2. Все Должностные лица и Работники ЦФ 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.

10.4.3. К традиционным корпоративным праздникам относятся —

Новый год, Международный женский день, День медицинского работника, День Конституции.

10.4.4. Внутри ЦФ все работники собираются в фойе или в ином месте на территории ЦФ, представители руководства ЦФ выступают с поздравлениями, отмечают особо отличившихся в работе работников грамотами, подарками и т.д,

10.5. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды.

10.5.1. ЦФ 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 ЦФ обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

10.5.2. Должностные лица и Работники ЦФ обязаны минимизировать воздействие на окружающую среду, например, экономить энергию, минимизировать использование бумажных носителей.

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

10.6. Связь с общественностью.

10.6.1. ЦФ следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношении с общественностью и средствами массовой информации. ЦФ 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.

10.6.2. Правом публично выступать, комментировать события ЦФ или делать какие-либо заявления от имени ЦФ в средствах массовой информации, включая интернет, вправе только уполномоченные на это должностные лица и работники ЦФ.

10.6.3. При выступлении от имени ЦФ должностные лица и работники обязаны соблюдать общепринятые нормы профессионального поведения и деловой этики, распространять только достоверную информацию, а также не допускать разглашения конфиденциальной информации.

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

- 1) не соответствует основным направлениям деятельности ЦФ;
- 2) раскрывает конфиденциальную информацию;
- 3) содержит не этичные высказывания в адрес должностных лиц ЦФ.

11. Этические нормы врачей, среднего и младшего медицинского персонала ЦФ.

11.1. Врачи:

- 1) Врач должен уважать права пациента. профессиональные решения, врач должен исходить из соображений блага для пациента.
- 2) 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.
- 3) Врач не должен выполнять действие, способное ухудшить физическое или психологическое состояние пациента.
- 4) Профессиональное заключение врача о пациента должно основываться исключительно на результатах медицинского обследования и (или) проведенного лечения.
- 5) Постановка диагноза и тактика лечения пациентов должна производиться с участием мультидисциплинарной команды, состоящей из профильных специалистов по пораженным органам и системам органов пациентов.
- 6) С целью сохранения здоровья и жизни пациента врач должен использовать свой профессиональный опыт и потенциал. Если необходимое обследование или лечение выходит за его возможности, он должен обратиться к более компетентным коллегам.
- 7) Врач должен обеспечить конфиденциальность информации о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья лица, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и (или) лечении, которые составляют тайну медицинского работника.

- 8) Только лечащий врач имеет право информировать родственников уровень о состоянии здоровья пациента.
- 9) Оказание ургентной помощи в рабочее и нерабочее время — долг каждого врача.
- 10) Врач не должен подвергать пациента неоправданному риску, также использовать свои знания в негуманных целях.
- 11) 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 принять меры, не усугубляющие состояние больного пациента. В подобных случаях врач должен порекомендовать больному другого специалиста.
- 12) Врач должен уважать право пациента на выбор врача и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер.
- 13) 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.
- 14) 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.
- 15) Врач должен уважать честь и достоинство пациента и его семьи, относиться к нему и его семье доброжелательно.
- 16) Врач не должен пропагандировать и применять оккультистические и религиозные методы лечения, а также методы лечения нетрадиционной медицины.
- 17) 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).
- 18) Если пациент не способен выразить свое согласие, его должен выразить законный представитель или лицо, постоянно опекающее пациента.
- 19) 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.
- 20) Врач должен осознавать и признавать право пациента на альтернативное профессиональное мнение о его заболевании (диагнозе), полученное от других специалистов.

- 21) Врач не должен препятствовать решению пациента о получении консультации другого специалиста.
- 22) 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.
- 23) Врач не должен принимать профессиональное решение для личного обогащения и материальной выгоды.
- 24) Врач не должен принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.
- 25) Врач должен при назначении лекарств строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами пациента.
- 26) Врач должен оказывать медицинскую помощь пациенту независимо от возраста, материального положения, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального происхождения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов.
- 27) Врач может выдать врачебные справки только в соответствии с законодательством Республики Казахстан, нормативно-методическими и внутренними документами.
- 28) 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.
- 29) Лечащий врач несет ответственность за процесс лечения пациента.
- 30) Врачи-руководители отделов, руководители отделений и т.п. обязаны заботиться о повышении профессиональной квалификации своих подчиненных.

11.2. Взаимоотношение врачей.

- 1) 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 ЦФ.
- 2) Врачи, обучающие студентов и молодых специалистов, своим поведением, отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером и демонстрировать приверженность настоящему Кодексу.
- 3) Врачи должны пропагандировать здоровый образ жизни через средства массовой информации, быть примером для молодых специалистов, соблюдать общественные и профессиональные этические нормы. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, сделанными в неоскорбительной форме, желательно в личной беседе. Врач не вправе ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого врача, или каким либо иным способом его дискредитировать. Врачи могут советовать и оказывать помощь в трудных

клинических случаях опытным коллегам в корректной форме. В процессе лечения врач может принять рекомендации коллег или отказаться от них с обоснованием и предоставлением аргументов и доводов на основе доказательной медицины.

11.3. Взаимоотношение врача со средним медицинским персоналом.

1) Врачи должны с уважением относиться к среднему медицинскому персоналу, не допускать игнорирования его мнения по состоянию здоровья пациента и назначенному лечению. В случае если средним медицинским персоналом при проведении назначенных процедур допускаются ошибки, врачи должны делать замечания в корректной форме и не в присутствии пациента.

2) Средний медицинский персонал вправе получить пояснение у врача по неясным записям в листе назначения, истории болезни и т.п. и при необходимости указывать на несоответствие информации.

3) Средний медицинский персонал должен знать и соблюдать права пациента, санитарные правила, технику безопасности, инструкции к применению медицинской техники и лекарственных препаратов.

4) Средний медицинский персонал не должен навязывать свои религиозные и политические побуждения.

5) Средний медицинский персонал может обратиться к врачу за советом во всех сложных случаях диагностики и лечения.

6) Средний медицинский персонал не должен пренебрежительно высказываться о врачах, распространять слухи и сплетни о «врачебных ошибках» или неправильно назначенном лечении.

7) Врач должен налаживать и укреплять уважительное отношение к среднему медицинскому персоналу и не должен относиться к ним с позиции собственного превосходства.

8) Врач может содействовать повышению профессиональных знаний и навыков среднего медицинского персонала.

9) Средний медицинский персонал должен избегать вредных привычек и не допускать исполнения обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, соблюдать правила личной гигиены.

11.4. Взаимоотношения среднего медицинского персонала с пациентом.

1) Запрещается в присутствии больных обсуждать поставленный диагноз, подвергать сомнению правильность проводимого лечения.

2) Перед тяжелыми болезненными — процедурами — средний медицинский персонал должен разъяснить в доступной форме значение, необходимость их для успешного лечения и снять психоэмоциональное напряжение пациента.

3) Средний медицинский персонал должен сохранять сдержанность, спокойствие и тактичность при выполнении лечебных процедур и своих функциональных обязанностей.

4) Средний медицинский персонал должен беседовать только в пределах своей компетенции (не имеет право рассказывать о симптомах, о прогнозе заболевания).

- 5) Средний медицинский персонал должен выполнять врачебные назначения своевременно и профессионально.
- 6) Средний медицинский персонал должен немедленно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии больного.
- 7) Средний медицинский персонал должен выяснить в тактичной форме все нюансы при возникновении сомнений в процессе выполнения врачебных назначений в отсутствии больного.
- 8) Более опытные работники среднего медицинского персонала могут делиться своим опытом с менее опытными работниками среднего медицинского персонала.
- 9) Средний медицинский персонал должен 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.
- 10) Средний медицинский персонал должен уважать право пациента на участие в планировании и проведении лечения.
- 11) Средний медицинский персонал не должен проявлять высокомерие, пренебрежительное отношение или унижительное обращение к пациентам.
- 12) Средний медицинский персонал не вправе навязывать пациенту свои моральные, религиозные, политические убеждения.
- 13) При установлении очередности предоставления медицинской помощи нескольким пациентам средний медицинский персонал должен руководствоваться только медицинскими критериями исключая какую либо дискриминацию.
- 14) Средний медицинский персонал не должен безучастно относиться к действиям третьих лиц, стремящимся нанести вред пациенту.
- 15) Проводя медицинские вмешательства, чреватые риском, средний медицинский персонал обязан предусмотреть меры безопасности, снижения риска осложнений.
- 16) Средний медицинский персонал может информировать родственников о состоянии здоровья пациента только после согласования с лечащим врачом.
- 17) Средний медицинский персонал должен уважать право пациента на согласие или отказ от любого медицинского вмешательства.
- 18) Средний медицинский персонал в меру своей квалификации должен информировать пациента о последствиях отказа от медицинской процедуры.
- 19) Средний медицинский персонал должен сохранять втайне от третьих лиц доверенную или ставшую известной в силу исполнения профессиональных обязанностей информацию о состоянии здоровья пациента, лечении, прогнозе его заболевания, а также личной жизни пациента.
- 20) Средний медицинский персонал не вправе распространять конфиденциальную информацию о пациентах, в каком бы виде она не хранилась.
- 21) Средний медицинский персонал может при необходимости помогать коллегам, а также оказывать содействие в лечебном процессе.

22) Средний медицинский персонал должен помогать выполнять программу лечения, назначенную врачом.

23) Средний медицинский персонал должен постоянно повышать свою квалификацию.

11.5. Младший медицинский персонал.

1) Главная / старшая медсестра должна контролировать работу младшего медицинского персонала и вести повседневную воспитательную работу

2) Главная медицинская сестра/старшая медицинская сестра несет ответственность за качество работы младшего медицинского персонала, культуру обслуживания больных, уют, чистоту и порядок в ЦФ.

3) Младший медицинский персонал должен выполнять свои функциональные обязанности качественно, соблюдать деловую субординацию и правила служебной дисциплины.

4) Работники младшего медицинского персонала должны выглядеть опрятно и соблюдать правила личной гигиены.

5) Работники младшего медицинского персонала должны пройти строгий инструктаж по правилам поведения в условиях ЦФ и обращения с другими лицами.

6) Младший медицинский персонал все служебные вопросы должен решать со Старшей медицинской сестрой/Главной медицинской сестрой.

7) Младший медицинский персонал не должен выяснять отношения с коллегами в присутствии пациента.

11.6. Раскрытие информации медицинскими работниками.

11.6.1 С информированного согласия пациента или его законного представителя допускается передача сведений, составляющих тайну медицинского работника, для проведения научных исследований, использования этих сведений в учебном процессе.

11.6.2 Предоставление сведений, составляющих тайну медицинского работника, без согласия лица допускается в следующих случаях:

1) в целях обследования и лечения лица, не способного из-за своего состояния выразить свою волю, в случае отсутствия законного представителя;

2) при угрозе распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, в том числе при донорстве крови, ее компонентов, трансплантации органов (части органа) и (или) тканей (части ткани);

3) по запросу органов дознания и предварительного следствия, прокурора, адвоката и (или) суда в связи с проведением расследования или судебного разбирательства;

4) при оказании медицинской помощи несовершеннолетнему или недееспособному лицу для информирования его законного представителя;

5) при наличии оснований полагать, что вред здоровью гражданина Республики Казахстан причинен в результате противоправных деяний;

6) при обнаружении у лица психических отклонений и склонностей к сексуальному насилию;

7) при проведении государственного контроля качества оказания медицинских услуг (помощи), мониторинга договорных обязательств по качеству и объему медицинских услуг;

8) при проведении проверок органами прокуратуры в порядке, установленном Законом Республики Казахстан «О прокуратуре»;

9) по запросу специальных государственных органов в целях решения задач контрразведывательной деятельности.

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

11.6.4 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.

11.6.5 При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных ЦФ врачи и/или средний медицинский персонал имеют право, в рамках своей компетенции:

1) предоставить теоретическую информацию по тому или иному заболеванию;

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

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

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

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

6) предоставить информацию санитарно-эпидемиологического характера. При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных ЦФ врачи и/или средний медицинский персонал 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.; предоставлять фото-видеоматериалы, по которым можно опознать пациента (пациентов).

11.7. Порядок сбора и рассмотрения сведений о нарушении Кодекса деловой этики и иных внутренних документов ЦФ.

11.7.1. В случае выявления нарушения Должностными лицами и работниками ЦФ утвержденных норм деловой этики, норм законодательства и внутренних документов ЦФ, ответственным сотрудником ЦФ формируются материалы для дальнейшего направления на рассмотрение и

принятие решения в надлежащие органы ЦФ, к компетенции которых относится разрешение таких обращений по существу.

11.7.2. Заинтересованные лица могут сообщать своему непосредственному руководителю о незаконных и неэтичных действиях Должностных лиц и Работников ЦФ.

11.7.3. Ответственный сотрудник ЦФ, 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);

2) передать обращение в надлежащие органы ЦФ, к компетенции которых относится разрешение таких обращений по существу.

11.7.4. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются ответственным сотрудником ЦФ обратившемуся лицу в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия решения Руководителем ЦФ.

11.7.5. Должностные лица гарантируют конфиденциальность рассмотрения сведений о нарушении положений Кодекса, норм законодательства и внутренних документов. Права обратившегося лица не должны ущемляться.

11.7.6. В полномочия ответственного сотрудника ЦФ не входит проведение служебного расследования.

11.8. Контрольные меры.

11.8.1 Должностные лица и работники ЦФ обязаны строго придерживаться требований Кодекса и сообщать в письменной форме о любых нарушениях требований Кодекса. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав должностных лиц и работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства и внутренних документов ЦФ.

11.8.2. Должностные лица ЦФ для достижения стратегических целей ЦФ принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики, и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

11.8.3. Ответственный сотрудник ЦФ согласно своей компетенции обязан реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований Кодекса, посредством проведения консультаций с соответствующими структурными подразделениями/органами ЦФ с предоставлением им необходимых сведений. Действия по даче консультаций может быть оформлено в письменном виде.

11.8.4. ЦФ поощряет Работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию. По вопросам касательно разъяснений требований Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, а также по фактам нарушений требований Кодекса, коррупционных и других противоправных действий Должностные лица и Работники ЦФ, а также деловые партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться к ответственному сотруднику ЦФ.

11.8.5. От Работника требуется точное описание всех инцидентов и причин, относящихся к конфликтам интересов, нарушения законодательства и внутренних документов. В данном контексте докладывающий Работник не должен считаться разрушителем взаимного доверия. Это является проявлением лояльности Работника по отношению к ЦФ и не является подрывом солидарности в ЦФ. Работник обязан сообщать достоверные и точные сведения, и не должен скрывать подозрительные факты или обстоятельства, и признаки любых незаконных действий такого рода.

12. Правила по выявлению, регистрации, анализу (рассмотрению) и принятию мер по фактам нарушения этических норм.

12.1. Персонал ЦФ должен знать и осознавать, что его поведение может подвергаться публичному обсуждению в коллективе. Степень ответственности за нарушение Этических правил определяется Медицинским советом и этической комиссией. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает и положения действующего законодательства Республики Казахстан, медицинский работник несет ответственность по закону.

12.2. Медицинский совет и этическая комиссия (далее - комиссия) в своей деятельности руководствуется Кодексом Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», настоящим Положением, а также иными действующими Положениями ЦФ.

12.3. Выявление и проведение проверок по фактам нарушения этических норм персоналом ЦФ проводится в соответствии с поручением руководителя ЦФ.

12.4. По итогам рассмотрения Комиссией фактов нарушений норм и требований Этического Кодекса персоналом ЦФ, выносится заключение, которое должно содержать объективную оценку по проверяемому вопросу и включать в себя: аргументированные выводы, содержащие подтверждение достоверности данных.

12.5. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии, секретарем.

12.6. Решение Комиссии в обязательном порядке доводится до сведения Директора ЦФ с рекомендациями конкретных мероприятий по устранению выявленных нарушений и недостатков.

12.7. С заключением Комиссии знакомятся все заинтересованные лица.

13. Заключение.

13.1. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех должностных лиц и работников ЦФ. Нарушение норм настоящего Кодекса влечет ответственность в установленном законодательством порядке.

13.2. Руководство ЦФ в целях актуализации и совершенствования пересматривает и совершенствует требования настоящего Кодекса, анализирует, в какой мере они реализуются на практике, а также при необходимости, вносит в него изменения и/или дополнение с учетом предложений и рекомендаций.

