



ШЖҚ «Қарғалы аудандық ауруханасы» МКК

«Этикалық кодексі»

МАЗМҰНЫ

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР.

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӘДЕПТІҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ.

3 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ӘДЕПТІЛІК НОРМАЛАРЫ

4 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

6 ТАРАУ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ӘДЕПТІЛІК НОРМАЛАРЫ.

7 ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

ҚОСЫМША

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ТҮСІНІКТЕР.

1. ШЖҚ "Қарғалы аудандықауруханасы" МКК (бұдан әрі - Кәсіпорын) осы Әдеп кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жарғыға және Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттағына сәйкес әзірленген және ережеле мен қағидалар жинағы болып саналады.

2. Кодекс Кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғалармен өзара қатынасын, корпоративтік қатынастардың әдептілік нормаларын, сондай-ақ Кәсіпорын мен оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әдептілік нормалардың әсер ету тетіктерін реттейтін құжат болып табылады.

3. Кодекстің Ережелері Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларына және лауазымына қарамастан барлық қызметкерлеріне қатысты болып табылады.

4. Кәсіпорынның атқарушы органы Кәсіпорын қызметкерлері заңсыз әрекеттер жасаудан тартынатын және белсене жауап қайтаратын ашықтық пен жауапкершілік жағдайын жасау үшін жауап береді.

5. Кәсіпорында белгіленген әдептілік нормаларын қолдану және моральдық нормаларды сақтау Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің ең басты міндеті болып табылады.

6. Әдептілік нормалардың тиісті деңгейін қолдау үшін Қызметкерлер олардың Кәсіпорында сақталуы және өздеріне ең жоғары стандарттарды белгілеуі үшін жауапкершілікті өздеріне жүктейді.

7. Кодекстің мақсаттары болып табылады:

1) Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын стратегиялық тұрғыдан маңызды шешім қабылдауда, сонымен қатар күнделікті жағдайларда да негізге алынатын құндылықтарды, қағидалар мен ережелерді бекіту;

2) Ұжымда сенім атмосферасын, өзара сыйластық пен адалдықты қолдау үшін Кәсіпорында тәртіптің жоғары әдептілік стандарттарға негізделген бірыңғай Корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) Қызметкерлердің барлығымен атқарып отырған лауазымына қарамастан Кодекс нормаларын бірыңғай түсіну және орындау;

4) Кәсіпорынды корпоративтік басқару тетігінің тиімділігімен оның мүдделі тұлғалармен табысты өзара қатынастарын арттыруға көмектесу;

5) Іскерлік тәртіптің үздік тәжірибесін пайдалану арқылы мемлекет пен іскерлік қауымдастық тарапынан Кәсіпорынға деген сенімділігін арттыру және сақтау.

8. Кодекс Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің іскерлік әдеп пен іскерлік тәртіп нормалары мен қағидаларын сақтау бөлігіндегі қызметін бейнелейді.

9. Кодексте белгіленген нормалар мен қағидалардың тізбесі толық болып табылмайды және Кәсіпорынның Бақылау Кеңесімен, белгілі бір жағдайлар мен алғышартта туындаған кезде дәлелденуі, өзгертілуі және толықтырылуы мүмкін.

10. Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары, Қызметкерлері мен серіктестері, тәсіліне, тіліне, саяси және діни пікіріне, жыныстық, ұлттық және мәдени қатыстылығына қарамастан, адал және әділ қатынастарға құқығы бар. Кез келген түрдегі кемсітушілік пен қысымшылық осы Кодекске қайшы болып табылады және қолайсыз қылық деп танылады. Егер де қандай болса да Лауазымды тұлға немесе Қызметкер серіктесіне немесе басқа Қызметкерге қыспақтық немесе біржақтылық білдіретін болса, онда Кәсіпорын оған қатысты тәртіптік әсер ету шараларын қабылдайды.

11. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен олардың жұмысында бағалайтыны:

1) Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына жетуге бағдарлану; ыттылық;

2) кәсіпқойлық және өз кәсіби деңгейін арттыруға деген талпыныс;

3) лауазымдық міндеттерін орындаудағы бастамашылдық пен белсенділік;

4) жауапкершілік пен тәртіптілік;

5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдау;

6) Кәсіпорынның жас мамандарына көмектесу.

12. Кәсіпорынның қызметі, Іскерлік әдеп пен тәртіп ережелері талаптарын сақтауда құрылған, Кәсіпорын мен Мүдделі тұлғалардың қатынастарына негізделген. Өзара міндеттерін сақтау - сындарлы жұмыстың қажетті шарасы.

13. Кодексте келесі түсінітер мен терминдер пайдаланылады:

Жалғыз қатысушы – Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау Министрлігі - тиісті саланың уәкілетті органы;

Іскерлік әдеп – Кәсіпорын, оның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын әдеп қағидалары мен іскерлік тәртіп нормаларының жиынтығы;

Лауазымды тұлға – Қадағалау кеңесінің мүшесі және /немесе Кәсіпорын басшылығы;

Мүдделі тұлға – ол, Кәсіпорын шарттық қатынастарына кірген немесе кіруге ниеттенген, жеке немесе заңды тұлға;

Заңнама- белгіленген тәртіпте қабылданған Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің жиынтығы;

Мүдделердің жанжалы – Кәсіпорын қызметкерінің ШЖҚ-ғы РМҚ қатысты жеке мүдделерінің, оның міндеттерінің қақтығысы туындайтын және Кәсіпорын Қызметкерінің жеке мүдделігі оның лауазымдық міндеттерінің әділ орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

Корпоративтік мәдениет - Кәсіпорын үшін айрықша құндылықтар мен қағидалар, іскерлік қара қатынастардың әдептілік нормалары, тәртіп нормалары;

Корпоративтік жанжалт –келесі салдарға әкелетін немесе әкелуі мүмкін Жалғыз қатысушы мен Кәсіпорын органдарының арасындағы дау немесе келіспеушілік:

- қолданыстағы заңнаманың, Жарғының немесе ішкі құжаттардың нормаларын, Жалғыз қатысушының құқығын бұзу;

- Кәсіпорынға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдер мәні бойынша қарсы талап ету;

Әлеуметтік жауапкершілік – Кәсіпорынның, мемлекеттің және қоғамның өзара мүдделеріне сай келетін міндеттемелерді өзіне ерікті түрде жүктеу;

Қызметкер – Кәсіпорынмен еңбек қатынасына кірген және еңбек шарты бойынша тікелей жұмыс орындайтын жеке тұлға;

Корпоративтік жанжалдарды реттеу – корпоративтік жанжалдардың алдын алуға және шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүргізу.

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӘДЕПТІҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ҚАҒИДАЛАРЫ

14. Кәсіпорын Жалғыз қатысушымен, мемлекеттік органдармен, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларымен және Қызметкерлерімен, серіктестерімен, Кәсіпорынның басқа да мүдделі тұлғаларымен жалпы өзара қатынастарында осы Кодекстің талаптарын стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдерді қабылдау үшін де сондай-ақ, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайда да қабылдайды және қолданады.

15. Негізінде Кәсіпорынның қызметі құрылатын негіз болып табылатын корпоративтік құндылықтар – ол қызметкерлердің адалдығы, сенімділігі мен кәсіпқойлығы, олардың еңбегінің тиімділігі, өзара көмегі, бір бірін, мүдделі тұлғаларды және жалпы Кәсіпорынды құрметтеу.

16. Кәсіпорынның негізге алынатын корпоративтік қағидалары:

1) **Құзыреттілік пен кәсіпқойлық** – Кәсіпорынның қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі болуы, ақылға салынған және жауапты шешім қабылдай білуі тиіс. Кәсіпорын өз Қызметкерлеріне кәсіби білімі мен дағдыларының деңгейін арттыру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру және мансабын жоғарылату мүмкіндігі үшін жағдай жасайды.

2) **Патриотизм** – мемлекет тарапынан Кәсіпорынға артылған жоғары сенімділік және оның Әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімі мен денсаулық сақтау жүйесін дамытуға жағдай жасауға талпыныс тудырады.

3) **Айқындық** – Кәсіпорын, оның қызметінің жетістігі мен нәтижесі туралы ақпараттың максималды айқындығына, ашықтығына және сенімділігіне

ұмтылады. Кәсіпорын Жалғыз қатысушы мен серіктестеріне ісінің жағдайы туралы адал, уақтылы хабарлауға, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есеп сапасын жақсарту негізінде ақпараттың айқындығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Сонымен бірге, Кәсіпорын, коммерциялық және қызметтік құпияны құрайтын ақпарат пен мәліметті жарияламауын бақылайды.

4) **Жауапкершілік пен адалдық** – Кәсіпорын, алған міндеттемелеріне, Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарымен белгіленген шарт катынастарына, іскерлік айналым дәстүрлері мен моральдық-адамгершілік қағидаларына жауапты және адал қарайды. Кәсіпорын мемлекет алдындағы өзінің Әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

5) **Адалдық пен әдептілік** - Кәсіпорын қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Кәсіпорын жеке мүдде мен кәсіби қызметі арасындағы жанжалға жол бермейді. Алдау, әдейі айтпау мен жалған арыз Лауазымды тұлғаның, Қызметкердің, Кәсіпорынның мәртебесімен сыйымсыз.

6) **Тұлғаны құрметтеу** – Кәсіпорынның Лауазымды тұлғасы, Қызметкері, оның лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан, басшылыққа алуы тиіс негізгі қағида. Тұлғаны құрметтеу қағидасын өзара сақтау тең дәрежеде Лауазымды тұлғалар үшін Қызметкерлерге қатысты, сондай-ақ, Қызметкерлер үшін Лауазымды тұлғаларға қатысты міндетті болып табылады.

7) **Ортақ жауапкершілік** - Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы мен денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексінің 2 тарауының, 4 бабының 2 тармағына сәйкес мемлекеттің, жұмыс берушілердің және азаматтардың жеке және қоғамдық денсаулығын сақтау және нығайту үшін ортақ жауапкершілігі.

3 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ӨЗАРА ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ӘДЕПТІЛІК НОРМАЛАРЫ

3.1. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері

17. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

1) Қазақстан Республикасының мемлекеттік рәміздеріне және Кәсіпорынның көрпоративтік бейнелемесіне құрметпен қарауға;

2) жалпы қабылданған моральдық-әдептілік нормаларын сақтауға, мемлекеттік тілге және басқа да тілдерге, барлық халықтардың салт-дәстүрлері мен әдеп-ғұрпына құрметпен қарауға;

3) жоғары кәсіби жұмысқа бар күшін салуға, Кәсіпорынның мүлкіне ұқыпты қарауға, оны тиімді және ұтымды пайдалануға;

4) жұмысқа деген көзқарасымен және тәртібімен ұжымдағы тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал етуге;

5) сыпайы және әдепті болуға;

6) бейжайлық пен дөрекілікке төзбейтін болуға;

7) әріптестеріне қолдау мен көмек көрсетуге;

8) басқалардың пікіріне зейінді болуға;

9) сөзі мен ісінің бірлігін қамтамасыз етуге. Уәделерін орындауға;

10) өз қателерін жасырмауға/ мойындауға,

11) өзіне де қатысты емес, басқаларға да қатысты емес, мүдделердің жанжалы тууы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін ұстауға;

12) басқа Қызметкерлерге қатысты жеке субъективтік пікірлерге жол бермеуге және басқа Қызметкерлердің әрекеттерінің дұрыстығы мен қателігіне тұлғалық баға бермеуге;

13) құпиялылық нормаларын бұзбай және Кәсіпорынның ішкілік құжаттарының талаптарын есепке алып, бір біріне расталған ақпаратты уақтылы беруге;

14) кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларының тікелей тапсырмасыз немесе өкілеттік беруісіз, Кәсіпорынның атынан кез келген тақырыпқа жұрт алдында сөз сөйлеуге, пікір айтуға, сұхбат беруге жол бермеуге;

15) қоршаған ортаға құрмет көрсетуге және ұқыпты қарауға;

16) Кодекс талаптарын мұқият зерттеуге, түсінуге және адал сақтауға және келіскен жағдайда тиісті үлгісі - растауды толтыруға (осы Кодекске қосымша);

17) өзіне жүктелген міндеттемелер үшін жауап беруге;

18) лауазымдық нұсқаулықтарды орындау кезінде өзінің жеке қатынастарын немесе дербес пайдасын емес, Кәсіпорынның мүддесін басшылыққа алуға;

19) әдеп қағидалары мен тәртіп ережелері мәселелері бойынша тексеріс жүргізу кезінде көмектесуге;

20) өз жұмыс орнында тазалық пен тәртіп сақтауға, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті күйде ұстауға;

18. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары міндетті:

1) Кодекстің негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаларын есепке алып, айқындық пен әділдік қағидаларындағы басқару шешімдерін қабылдауға;

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен және Кәсіпорынның ішкілік құжаттарымен көзделген жауапкершілігін көтеруге;

3) жеке үлгісімен Кодекс талаптарына ұстаушылық білдіруге және олардың сақталуын көтермелеуге;

4) бағыныштылары арасында корпоративтік рух жасауға, ұжымды Кәсіпорынның жалпы миссиясымен, құндылықтары мен қағидаларымен біріккен командаға біріктестіруге;

5) Қызметкерлерге нақты міндеттер қоюға және қажет еткенде, нақты нұсқаулармен сүйемелдеуге;

6) Қызметкерлерге жұмысын орындауға қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қолжетімдікті қамтамасыз етуге;

7) қызметкерлерге кеңес және тәлім беруге;

8) ешбір жағдайларда да Кәсіпорын Қызметкерінің мәртебесінің кемсітушілігіне жол бермеуге.

19. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері өз функционалдық міндеттерін орындағаны үшін қабылдауға құқылы емес:

1) жеке және заңды тұлғалардан ақша, қызмет түрінде және басқа да үлгілердегі сыйақы;

2) жеке және заңды тұлғалардан сыйлықтар мен қызметтер.

20. Кәсіпорын басшылығы Кәсіпорында агрессия, кемсітушілік, қорқыту және үрейін ұшыру орын алмайтын жұмыс жағдайларын жасауы тиіс. Осындай оқиғаға тап болған кез келген Қызметкер, ол туралы өзінің тікелей басшысына осындай жанжалдарды шешу үшін хабарлауға құқылы.

3.2. Уәкілетті орган

21. Уәкілетті органмен өзара қатынастары Заңнама, Жарғы және Кәсіпорынның ішкілік құжаттарының талаптарына сәйкес айқындық, есеп берушілік және жауапкершілік қағидаларына негізделген. Кәсіпорын уәкілетті органмен қатынас жасауда белгіленген рәсімдерді анық сақтайды.

22. Кәсіпорын мен уәкілетті орган арасындағы ақпаратпен алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Жарғымен және Кәсіпорынның ішкілік құжаттарымен реттеледі.

3.3. Іскер серіктестер

23. Кәсіпорынның іскер серіктестерімен өзара әрекеттесуі өзара тиімділік, айқындық және өзіне жүктелген міндеттемелер үшін толық жауапкершілік қағидаларында жүргізіледі.

24. Кәсіпорын іскер серіктестерімен жасалған шарт талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

25. Кәсіпорын өз қызметінде іскер серіктестеріне орынсыз жеңілдіктер мен артықшылықтарға жол бермейді.

3.4. Кәсіпорынның өзара қатынастары

26. Кәсіпорын Ұйымдармен өзара қатынастарын заңнамаға, Кәсіпорынның Жарғысы мен ішкілік құжаттарына, келісімдерге, сондай-ақ Ұйымдардың Жарғысына сәйкес іске асырады.

3.5. Қоғамдастық

27. Кәсіпорын қоғамдастық алдында өзінің әлеуметтік жауапкершілігін сезінеді.

28. Кәсіпорын, өзі жұмыс істейтін және мықты қатынастарды түзеуге ұмтылатын, құрмет, сенімділік, адалдық пен әділдік қағидаларына негізделген, өзін қоғамдық ортаның ажырамас элементі ретінде қарайды.

29. Кәсіпорын тырысады:

- 1) әлеуметтік тұрғыдан маңызды мәселелерді шешуге оң әсер етуге;
- 2) қоғамқа қызмет етуге, кәсіби білім деңгейін арттыруға бағытталған бағдарламаларды, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды қолдауға;
- 3) жаңа жұмыс орындарын құруға және экономикалық жағынан тиімді және жөн болғанда, қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға;
- 4) қоғамдық қатынастарды жетілдіру мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және т.б.) сындарлы қатынастар жасауға;

30. Кәсіпорын өзіне атағы сенімсіз заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастық жасаудан бас тарту міндеттемесін жүктейді.

31. Кәсіпорын экология мен қоршаған ортаны қорғау бойынша бастамаларды қолдайды.

4 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ТӘРТІП ЕРЕЖЕЛЕРІ

32. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Кәсіпорын мен оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияны өзінің жеке баюы немесе басқа адамдардың баюы мақсатымен пайдаланбауы тиіс.

33. Мүдделердің Жанжалына жол бермеу Кәсіпорынның, оның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің және уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету үшін маңызды жағдай болып табылады.

Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері мүдделердің Жанжалынан бос, айқын, заманауи және адекватты шешімдер қабылдау үшін жауап береді.

34. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің бағынышты адамдарымен, серіктестерімен, бәсекелестерімен өзара қатынастарындағы іскерлік тәртібі бір біріне қарсы қоюды болдырмайды және болжайды:

- 1) қасақана еместік пен ақ ниеттілік;
- 2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тарту;
- 3) Кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпияларына жататын ақпаратты жарияламау;
- 4) өз сөзіне беріктік;
- 5) моральдық құндылықтарды сақтау кезіндегі мақсаттылық;
- 6) өз іскерлік беделін ұстау, көрінеу жалған немесе тексерілмеген ақпаратты тікелей, немесе үшінші адамдар арқылы таратуға қатысудан бас тарту;
- 7) мүдделер Жанжалы жағдайында – келіссөздер арқылы дауларды шешуге қол жеткізу.

Құпия ақпарат.

35. Кәсіпорынның құпия ақпараты болып Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкілік құжаттарына сәйкес жататын ақпарат танылады.

36. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне, коммерциялық және қызметтік құпияларды жариялауға тыйым салынады, тек Кәсіпорынның ішкілік құжаттарымен белгіленген ақпаратты ұсыну туралы талап еткен жағдайдан басқа.

37. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде Кәсіпорынның ішкілік құжаттарының талаптарын сақтаулары тиіс.

38. Сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер.

Кәсіпорын, Мүдделі тұлғалардың тарапынан да, сонымен қатар, Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің тарапынан да ақталмаған пайда мен артықшылыққа ие болу немесе сақтау мақсатымен, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттерге жол бермеу үшін бар күшін салады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет бойынша тікелей міндет Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларына жүктеледі.

Кәсіпорынның Қызметкерлері боларға мәлім болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы басшылыққа хабарлауға міндетті.

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

39. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, осы Кодекстің талаптарын түсіне және сақтай отырып, Кәсіпорынның корпоративтік мәдениетінің дамуына үлес қосулары тиіс.

40. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері корпоративтік рухты қалыптастырып, өз өнегесімен Кодекстің талаптарын сақтаулары тиіс.

5.1. Сыртқы пішін мен келіссөз жүргізу әдебі.

41. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, қызметтік міндеттерін орындау кезінде киімін, аяқ киімін, сәнді шашын таңдауда іскерлік стиль нормаларын ұстанулары тиіс.

42. Ұйымдарда белгілі үлгіні сақтауға талаптар белгіленуі мүмкін.

43. Медициналық әдеп медицина қызметкерінен тек жеке гигиена ережелерін ғана емес, сонымен бірге, сыпайылық ережелерін сақтауды да талап етеді. Киімі таза болып қана қоймай, сонымен қатар жұмысты орындауға ыңғайлы болуы тиіс. Ол науқастарды шектен тыс ашықтығымен немесе тым мәнерлі пішінімен түршіктірмеуі тиіс. Иіссу немесе әтірді орташа мөлшерде және иісі өткір емесін пайдалану керек. Косметиканы пайдалану және әшекейлерді тағудағы сыпайылық пен ұстамдылық медицина қызметкері қызметінің өзгешелігімен талап етіледі.

44. Лауазымды тұлғалар мен Қызметкерлердің басқа Қызметкерлермен және іскер серіктестерімен, оның ішінде, телефон арқылы келіссөз жүргізе білуі, Кәсіпорын туралы жағымды әсер туғызуға ықпал етеді. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері келіссөз жүргізу барысында дұрыс және құрметпен сөйлесуі тиіс. Іскерлік келіссөздер тыныш, сыпайы үнде өтуі тиіс.

45. Ішкі немесе сыртқы қоңырауға жауап бере отырып, сыпайы әрі мейірімді болу, нақты және толық ақпарат беру қажет. Сондай-ақ, телефонмен сөйлескенде бір бөлмеде басқа да қызметкерлердің болуын ұмытпаған жөн, олардың жұмысын, зейінін бөлмей, ұқыпты қарау қажет. Мәжілістерге қатысқанда ұялы телефондарды өшіру немесе дыбыссыз режимге қою керек.

5.2. Корпоративтік мерекелер

46. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудағы маңызды элементтердің бірі - ол ұжымда мерекелік ішаралар өткізу болып табылады.

47. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің барлығы корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық ішараларға қатыса алады. Сонымен бірге, мақсаты Қызметкерлер арасындағы корпоративтік рухты арттыру болып табылатын ішаралар өткізу бойынша ұсыныстар енгізе алады.

48. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге Кәсіпорынның туған күні, Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, Медицина қызметкері күні, Конституция күні, Тәуелсіздік күні және ҚР заңнамасымен қарастырылған басқа да ресми мерекелер жатады.

49. Кәсіпорынның ішінде барлық Қызметкерлер мәжіліс залында немесе Кәсіпорын аумағының басқа да орнында жиналады, Кәсіпорын басшылығының өкілдері құттықтау сөз сөйлейді, жұмыстағы үздік Қызметкерлерді грамоталармен, сыйлықтармен және т.б. марапаттайды.

50. Кәсіпорынды мерекелеу кезінде ұжым қала сыртына, табиғат аясына шыға алады, онда құрылымдық бөлімшелерімен музыкалық нөмірлер, билер, ойындар дайыналады. Жеке жағдайда, басшылықтың бастамасымен Қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау.

51. Кәсіпорын өз Қызметкерлері үшін еңбек жағдайының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, осы саладағы ҚР заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерге орындауы тиіс.

52. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, қоршаған ортаны қорғауы тиіс, энергияны үнемдеуі, қағаз тасымалдауыштарды пайдалануды ықшамдауы тиіс.

5.4. Қоғамдастықпен байланыс

53. Кәсіпорын қоғамдастық пен бұқаралық ақпарат құралдарына қатысты жоғары әдептілік стандарттарының сақталуын бақылайды. Кәсіпорын күмәнді ақпаратқа, Лауазымды тұлғалардың көпшілік алдындағы сөз сөйлеуінде, өз ақпараттық-жарнамалық материалдарында және қоғамдастықпен байланыс бойынша басқа да ісшараларында фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді.

54. Кәсіпорын атынан жұрт алдында сөйлеуге, Кәсіпорынның оқиғаларына түсінік беруге немесе бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде Интернетте қандай болса да мәлімдеме жасауға оған уәкілетті Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері ғана құқылы.

55. Кәсіпорын атынан сөз сөйлеу кезінде Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері кәсіби тәртіп пен іскерлік әдебінің жалпы қабылданған нормаларын сақтауға, тек қана расталған ақпаратты таратуға, сондай-ақ, құпия ақпаратты жариялауға жол бермеуге міндетті.

56. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлеріне Кәсіпорынның қызметі мен қызметтік әрекеті мәселелері бойынша қз пікірін көпшілік алдында жариялауға болмайды, егер ол:

1) Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес болмаса;

- 2) құпия ақпаратты ашатын болса;
- 3) Кәсіпорынның Лауазымды тұлғаларының атына әдептен тыс пікір айтылған болса.

6 ТАРАУ. ҰЙЫМ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ӘДЕПТІЛІК НОРМАЛАРЫ.

57. Дәрігер емделушінің құқығын сыйлауы тиіс. Дәрігер, кәсіби шешім қабылдай отырып, емделушінің игілігін ойлауға сүйенуі тиіс.

58. Дәрігер оған емделушіні жүбергені үшін сыйақы алмауы тиіс.

59. Дәрігер емделушінің физикалық немесе психологиялық жағдайының нашарлауына себеп болатын әрекет жасамауы тиіс.

60. Дәрігердің емделуші денсаулығының жағдайы туралы кәсіби қорытындысы медициналық тексерудің және/немесе жүргізілген емдеудің нәтижесіне ғана негізделуі тиіс.

61. Диагноз қою және емделушіні емдеу тактикасы, емделушілердің зақымдалған мүшелері мен мүшелер жүйесі жөніндегі бейіндік мамандардан тұратын, мультитәртіптік команданың қатысуымен жүргізілуі тиіс.

62. Емделушінің өмірі мен денсаулығын сақтау мақсатымен дәрігер өзінің кәсіби тәжірибесі мен әлеуетін пайдалануы тиіс. Егер өажетті тексеру немесе емдеу мүкіндіктерінің деңгейінен шығатын болса, онда ол аса құзырлы әріптестеріне жүгінуі тиіс.

63. Дәрігер азаматтың денсаулығының жағдайы, оның ауруының диагнозы медициналық жәрдемге жүгіну фактісі туралы ақпараттың құпиясын қамтамасыз етуі тиіс.

64. Тек емдеуші дәрігер ған емделушінің денсаулығының жағдайы туралы оның туыстарына хабарлауға құқылы.

65. Жұмыс және жұмыстан тыс уақытта шұғыл жәрдем көрсету – әрбір дәрігердің борышы.

66. Дәрігер емделушіні жөнсіз тәуекелге душар етпеуі тиіс, сондай-ақ, өз білімін ізгіліксіз мақсаттарға пайдаланбауы тиіс.

67. Дәрігер мен емделуші арасында өзара сенімділік болмаса, егер дәрігер құзырлы емес болса және емдеу жүргізу үшін мүмкіндігі мен тәжірибесі жеткіліксіз болса, онда дәрігер науқасты емдеуден бас тартуы мүмкін. Мұндай жағдайда дәрігер науқасқа басқа маманды ұсынуы мүмкін.

68. Дәрігер емделушінің дәрігерді таңдау және емдік-алдын алу шараларды жүргізу туралы шешім қабылдауға қатысу құқығын сыйлауы тиіс.

69. Емделушінің рұқсатысыз емдік-диагностикалық ісшараларды жүргізу, физикалық және психикалық жағдайы бойынша ахуалды адекватты бағалауға қабілеті жоқ емделушінің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген жағдайда ғана рұқсат етіледі Мұндай жағдайда шешімді консилиум қабылдауы тиіс, ал консилиум жинау мүмкін емес болғанда – тікелей емдеуші дәрігер қабылдайды.

70. Баланы емдеу кезінде дәрігер оның ата-анасы мен қамқоршысына толық ақпарат беруге, емдеу әдісі немесе дәрілік заттарды пайдалануға олардың келісімін алуға міндетті.

71. Дәрігер емделушінің және оның отбасының абыройы мен беделін сыйлауы, тілектестік қарым-қатынаспен қарауы тиіс.

72. Дәрігер емдеудің оккульттық-мистикалық және діни әдістерін, сондай-ақ, бейдәстүрлі медицина әдістерін пайдаланбауы және насихаттамауы тиіс.

73. Баламалы емдеу әдістерін таңдау кезінде дәрігер дәлелдік қоры бар емдеу әдісін таңдауы тиіс. Дәлелдік қоры бар екі баламалы емдеу әдісі болғанда дәрігер әр емдеу әдісінің тиімділігі мен шығындығының балансы негізінде таңдау жасауы тиіс (cost-effectiveness analysis).

74. Егер емделуші өз келісімін айтуға қабілетсіз болса, оны заңды өкілі немесе емделушіге тұрақты қамқор ететін адам айтуы тиіс.

75. Емделуші өз денсаулығының жағдайы туралы ақпарат алуға құқылы, бірақ ол одан бас тарта алады немесе денсаулығының жағдайы туралы хабарлауға болатын адамды көрсетуіне болады. Ақпарат емделушінің денсаулығына ауыр зиян келтіреді деген негіз болған жағдайда, ақпарат емделушіден жасырылуы мүмкін. Бірақ емделушінің талабы бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

76. Дәрігер басқа мамандардан алынған оның ауруы (диагнозы) туралы емделушінің баламалы кәсіби пікірінің құқығын түсінуі және тануы тиіс.

77. Дәрігер басқа маманнан консультация алу туралы емделушінің шешіміне кедергі жасамауы тиіс.

78. Қателік жібергенде немесе емдеу процесінде күтпеген асқынулардың дамуы кезінде дәрігер ол туралы емделушіге, қажет болған жағдайда – басшылыққа, аға әріптесіне хабарлауы тиіс және тез арада салдарды түзеуге бағытталған әрекеттерге кірісуі тиіс.

79. Дәрігер жеке баюы және материалдық пайдасы үшін кәсіби шешім қабылдамауы тиіс.

80. Дәрігер дәрілік препараттарды өндіруші-фирмалардан және таратушылардан олармен ұсынылатын дәрілерді тағайындағаны үшін көтермелеулер қабылдамауы тиіс.

81. Дәрігер дәрілерді тағайындаған кезде медициналық көрсетілімдерді және емделушілердің мүддесін қатаң басшылыққа алуы тиіс.

82. Дәрігер емделушіге оның жас мөлшеріне, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, діни сеніміне, әлеуметтік тегіне, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа да медицинадан тыс факторларына қарамастан медициналық жәрдем көрсетуі тиіс.

83. Дәрігер ҚР заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкілік құжаттарға сәйкес дәрігерлік анықтамалар бере алады.

84. Күрделі профилактикалық, диагностикалық және әсіресе емдік (мысалы, мүшелерді трансплантациялау) және басқа да ішараларды жүргізуді қажет ететін науқастарды таңдау кезінде дәрігер қатаң медициналық көрсетілімдерді қолдануы тиіс және алқалы шешім қабылдауы тиіс.

85. Емдеуші дәрігер емделушіні емдеу процесі үшін жауап береді.

86. Бөлім басшысы, бөлімшелердің басшы-дәрігерлері өз бағыныштыларының кәсіби біліктілігін арттырудың қамын ойлауы тиіс.

6.2. Дәрігерлердің өзара қатынастары

87. Дәрігерлер бір бірін, сондай-ақ, басқа да медициналық және көмекші персоналды сыйлауға, кәсіби әдепті сақтауға және емделушінің емдеуші дәрігерді немесе медициналық ұйымды таңдауына құрметпен қарауға міндетті.

88. Студенттер мен жас мамандарды өз тәртібімен, міндеттерін орындауымен оқытатын дәрігерлер, үлгі болуы және осы Кодексті жақтауды көрсетуі тиіс.

89. Дәрігерлер бұқаралық ақпарат құралдары арқылы салауатты өмір салтын насихаттаулары және қоғамдық кәсіподақтық әдеп нормаларын сақтаулары тиіс.

90. Әріптесінің атына кәсіби ескертулер дәлелді болуы, қорлайтын емес түрде, мүмкіндігінше жеке әңгімелескенде жасалуы тиіс.

91. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне күдіктенуге немесе оның беделін түсіруге құқылы емес.

92. Дәрігерлер тәжірибесі кем әріптестеріне сыпайы түрде кеңестер және қиын клиникалық жағдайларда көмек бере алады.

93. Емдеу барысында емдеуші дәрігер әріптестерінің ұсыныстарын қабылдай алады немесе дәлелді медицина негізінде бас тартуға арналған дәлелдер келтіріе отырып олардан бас тартуына болады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық персоналмен өзара қатынастары

94. Дәрігерлер орта медициналық персоналды сыйлауы тиіс, емделушінің денсаулығының жағдайы мен тағайындалған ем бойынша оның пікірін елемеге жол бермеуі тиіс. Орта медициналық персоналмен тағайындалған емшараны жүргізу кезінде қателер жіберілген жағдайда, дәрігерлер ізгіниетті және сыпайы түрде және емделушілерден тыс жерде ескерту жасаулары тиіс.

95. Орта медициналық персонал ауру тарихындағы, тағайындау парағындағы және т.б. түсініксіз жазбалар бойынша дәрігерден түсіндірме сұрауға және қажет болғанда ақпараттың сәкеспеуін көрсетуге құқылы.

96. Орта медициналық персонал емделушінің құқығын, санитарлық ережелерді, қауіпсіздік техникасын, медициналық техника мен дәрілік препараттарды пайдалану нұсқауын білуі және сақтауы тиіс.

97. Орта медициналық персонал өзінің діни және саяси пікірлерін таңытпауы тиіс.

98. Орта медициналық персонал барлық диагностикалық және емдеудің күрделі жағдайларында дәрігерге кеңес алуға жүгінуіне болады.

99. Орта медициналық персонал дәрігерлер туралы немқұрайлы пікір айтпауы, «дәрігерлік қателер» немесе қате тағайындалған ем туралы қауесет пен өсек таратпауы тиіс.

100. Дәрігер орта медициналық персоналға құрметпен қарауы және оларға өзінің артықшылығының позициясынан қарамауы тиіс.

101. Дәрігер орта медициналық персоналдың кәсіби білімі мен дағдыларын арттыруға көмектесе алады.

102. Орта медициналық персонал зиянды әдеттерден аулақ болуы және алкогольдік, есірткілік, уыттық масаю жағдайында міндеттерін орындауға жол бермеуі, жеке гигиена ережелерін сақтауы тиіс.

6.4. Орта медициналық персоналдың емделушімен өзара қатынасы

103. Науқастардың көзінше қойылған диагнозды талқылауға, жүргізіліп жатқан емге күдік қоюға, сондай-ақ палата бойынша көршілерінің ауруларын талқылауға тыйым салынады.

104. Ауыр сырқаттылық емшаралар алдында орта медициналық персонал олардың сәтті емделуі үшін қажеттігі мен маңыздылығын қолжетімді түрде түсіндіруі және психоземоциялық алаңдаушылығын жеңілдетуі тиіс.

105. Орта медициналық персонал емшаралар мен өздерінің функционалдық міндеттерін орындау кезінде ұстамдылық, байсалдылық пен сыпайылық сақтауы тиіс.

106. Ауыр науқастарға күтім жасайтын орта медициналық персонал емшараларды орындаудың дұрыстығын түсіндіруі тиіс.

107. Орта медициналық персонал өз құзыреті шегінде ғана әңгімелесуі тиіс (арудың белгілері мен болжауы туралы айтуға құқылы емес).

108. Орта медициналық персонал дәрігердің тағайындамаларын уақытында және кәсіби деңгейде орындауы тиіс.

109. Орта медициналық персонал науқастың жағдайындағы күрт өзгерістері туралы дәрігерге тез арада хабарлауы тиіс.

110. Орта медициналық персонал дәрігерлік тағайындамаларды орындау барысында күдіктер туындаған кезде барлық ерекшеліктерді науқас болмағанда әдепті түрде анықтауы тиіс.

111. Орта медициналық персоналдың аса тәжірибелі қызметкерлері орта медициналық персоналдың тәжірибесі кем қызметкерлерімен өз тәжірибесімен бөлісе алады.

112. Орта медициналық персонал емделушілерге олардың жас мөлшеріне, маитериалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, діни сеніміне, әлеуметтік тегіне, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа да медицинадан тыс факторларына қарамастан білікті жәрдем көрсетуі тиіс.

113. Орта медициналық персонал емделушінің емдеуді жоспарлау мен жүргізуге қатысу құқығын сыйлауы тиіс.

114. Орта медициналық персонал емделушілерге менмендікке, менсінбей қарауға немесе қорлайтын қатынасқа жол бермеуі тиіс.

115. Орта медициналық персонал емделушіге өзінің моральдық, діни, саяси пікірлерін таңытпауы тиіс.

116. Бірнеше емделушіге медициналық жәрдем көрсетудің кезектілігі белгіленген кезде, орта медициналық персонал тек медициналық белгілерді басшылыққа алуы тиіс.

117. Орта медициналық персонал емделушіге зиян келтіргісі келетін үшінші тұлғаларға елеңсіз қарамауы тиіс.

118. Қауіп-қатерге ұшыратуы мүмкін медициналық араласуды жүргізе отырып, орта медициналық персонал, қауіпсіздік, емделушінің өмірі мен денсаулығына қауіпті тәуекелді төмендету шараларын қарастыруға міндетті.

119. Орта медициналық персонал емделушінің туыстарына оның денсаулығының жағдайы туралы емдеуші дәрігермен келісу бойынша ғана хабарлай алады.

120. Орта медициналық персонал емделушінің немесе оның заңды өкілінің құқығын сыйлауы, кез келген медициналық араласуға келісуі немесе одан бас тартуы тиіс.

121. Орта медициналық персонал өз біліктілігі шегінде емделушіге медициналық емшарадан бас тартудың салдары туралы түсіндіруі тиіс.

122. Орта медициналық персонал, емделушінің денсаулығының жағдайы, диагнозы, емі, ауруының болжауы, сондай-ақ оның жеке өмірі туралы ақпаратты үшінші адамдардан құпияда сақтауы тиіс.

123. Орта медициналық персонал қай болмасын түрде сақталмаса да, клиенттер туралы құпия ақпаратты таратуға құқығы жоқ.

124. Орта медициналық персонал, қажет болған жағдайда әріптестеріне көмектесуі, сондай-ақ, емдеу процесіне көмек беруі мүмкін.

125. Орта медициналық персонал емделушіге емдеуші дәрігермен тағайындалған емдеу бағдарламасын орындауға көмектесуі тиіс.

126. Орта медициналық персонал өз біліктілігін үнемі арттыруы және ғылыми зерттеу қызметіне қатысуы тиіс.

6.5. Орта медициналық персонал

127. Аға медбике/ бас медбике кіші медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі тиіс.

128. Аға медбике/ бас медбике кіші медициналық персонал жұмысының сапасы, науқастарға қызмет көрсетудің мәдениеті, клиникадағы тазалық пен тәртіп үшін жауап береді.

129. Кіші медициналық персонал өзінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауы, іскерлік дәреже сатысы мен қызметтік тәртіп ережелерін сақтауы тиіс.

130. Кіші медициналық персонал қызметкерлері ұқыпты болуы және жеке гигиена ережелерін сақтауы тиіс.

131. Кіші медициналық персонал қызметкерлері Ұйым жағдайындағы тәртіп ережелері бойынша қатаң нұсқау өтуі тиіс.

132. Кіші медициналық персонал барлық қызметтік мәселелерді қызметкерлері аға медбикемен/ бас медбикемен шешуі тиіс.

133. Кіші медициналық персонал емделушінің көзінше әріптестерімен мықты анықтамауы тиіс.

6.6. Медициналық қызметкерлермен ақпараттың ашылуы

134. Емделуші туралы медициналық ақпарат ашылуы мүмкін жағдайлар:

- 1) емделушінің жазбаша келісімі бойынша;
- 2) жауап алу, тергеу органдарының, прокуратура және соттың себептемелі талабы бойынша;
- 3) егер құпияны сақтау емделушінің және (немесе) басқа да адамдардың (қауіпті жұқпалы аурулар) өмірі мен денсаулығына маңызды түрде қауіп төндіретін болса;
- 4) ол ақпарат кәсіби қажет болып табылатын басқа да мамандарды емдеуге тартқан жағдайда.

135. Емделушілерге қатысты медициналық ақпаратқа қолжетімдік құқығы бар Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері, ғылыми зерттеулер жүргізу, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде белгіленген ақпараттың құпиясын қамтамасыз етуге міндетті.

136. Медициналық сипаттаға жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдардағы сөз сөйлеуі, баспасөздегі, радио мен теледидардағы ағартушылық қызметі әдептілік тұрғыдан мінсіз болуы тиіс.

137. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және басқа да ұйымдардың өкілдерінің өтінуі кезінде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал, өз біліктілігі шеңберінде құқылы:

- 1) кез келген ауру бойынша теориялық ақпарат беруге;
- 2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері мен олардың тәжірибеде қолданылуы туралы хабарлауға;
- 3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, емдеу технологиялары туралы хабарлауға;
- 4) басшының келісуімен бөлімше, мекеме бойынша қолдағы бар статистикалық ақпаратты ұсынуға;
- 5) бөлімшеде, мекемеде қолданылатын емдеу технологиялары туралы ақпаратты ұсынуға;
- 6) санитарлық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпаратты ұсынуға.

138. Бұқаралық ақпарат құралдарының, өкілдерінің қоғамдық және басқа да ұйымдардың өкілдерінің өтінуі кезінде дәрігерлер және/немесе орта медициналық персонал құқылы:

- 1) емделушілер, оның ішінде қайтыс болғандар туралы ақпаратты ұсынуға;
- 2) нақты азаматтың медициналық көмекке өтіну фактісі, оның емі, шығуы, қайтыс болуы және т.б. туралы ақпаратты растауға немесе жоққа шығаруға;
- 3) емделушіні тануға болатын фото-бейнематериалдарды ұсынуға.

6.7. Әдеп Кодексі және Кәсіпорынның басқа да ішкі құжаттарын бұзу туралы мәліметтерді жинау және қарау тәртібі.

139. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерімен бекітілген іскерлік әдеп нормаларын, заңнама нормаларын және Кәсіпорынның ішкі құжаттарын бұзу айқындалған жағдайда, Бақылау кеңесінің хатшысымен Кәсіпорынның тиісті органдарына қарауға және шешім қабылдауға одан әрі жолдау үшін материалдар құрылады.

140. Мүдделі тұлғалар өзінің тікелей басшысына немесе Бақылау кеңесінің хатшысына Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлерінің заңсыз және әдептен тыс әрекеттері туралы хабарлай алады.

141. Бақылау кеңесінің хатшысы, өтінішті қабылдай отырып, міндетті:

1) өтінуші өз құқығын қорғау және /немесе іскерлік әдеп нормаларының бұзушылықтарын жою үшін пайдалануға құқылы тәсілдер мен құралдарды түсіндіруге;

2) құзыреті осындай өтініштерді шешуге жататын Кәсіпорынның тиісті органдарына өтінішті тапсыруға;

142. Қарау қорытындысы мен қабылданған шешімдер Бақылау кеңесінің хатшысымен өтінуші адамға Бақылау кеңесімен немесе Кәсіпорын Басшысымен шешім қабылдаудан бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде хабарланады.

143. Лауазымды тұлғалар мен Бақылау кеңесінің хатшысы Кодекс ережелерін, заңнама мен ішкі құжаттардың нормаларын бұзу туралы мәліметті қараудың құпиясына кепіл болады. Өтінуші адамның құқығына шек қойылмауы тиіс.

144. Бақылау кеңесі хатшысының құзыретіне қызметтік тексеріс жүргізу кірмейді.

6.8. Бақылау шаралары

145. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері Кодекстің талаптарын қатаң ұстануға және Кодекстің талаптарының кез келген бұзушылықтары туралы жазбаша түрде хабарлауға міндетті. Лауазымды тұлғалар мен қызметкерлердің құқығын бұзуға апаратын кез келген жағдай заңнама мен Кәсіпорынның ішкі құжаттарының нормаларына сәйкес қаралуы тиіс.

146. Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына жету үшін, іскерлік әдеп қағидалары мен негіз болатын құндылықтарды есепке алып, іскерлік шешімдер қабылдайды және алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін толық жауап береді.

147. Кәсіпорынның Бақылау кеңесінің хатшысы өз құзыретіне сәйкес, Кодекс талаптарының бұзуымен байланысты проблемаларға пікір білдіруі тиіс.

148. Кәсіпорын Кодексті ашық талқылауға дайын Қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру бойынша кез келген сындарлы ұсыныстарға дұрыс қарайды.

149. Кодекс талаптарын түсіндіруге қатысты мәселелер және/немесе жұмыс барысында туындаған әдептілік мәселелер, сондай-ақ, Кодекс талаптарын бұзу фактілері, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қарсы әрекеттері бойынша Кәсіпорынның Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері, сондай-ақ, іскер серіктестері мен мүдделі тұлғалар Бақылау кеңесінің хатшысына жүгінуге құқылы.

150. Қызметкерден мүдделердің жанжалына, заңнама мен ішкі құжаттарды бұзуға жататын барлық оқиғалар мен себептердің нақты сипаттамасы талап етіледі. Осы мәнмәтінде баяндаушы Қызметкер өзара сенімділіктің бұзушысы болып саналмауы тиіс. Ол Қызметкердің Кәсіпорынға қатысты адалдығының танытуы болып табылады және Кәсіпорындағы ынтымақтастықтың жойылуы болып табылмайды. Қызметкер расталған және нақты мәліметті хабарлауға міндетті және сондай кез келген заңсыз әрекеттердің күдікті фактілерін немес жағдайларын және белгілерін жасырмауы тиіс.

7 ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

151. Осы Кодекстің нормаларын сақтау Кәсіпорынның барлық Лауазымды тұлғалары мен Қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу заңнамамен белгіленген тәртіпте жауапқа әкеп соғады.

152. Кәсіпорынның Бақылау Кеңесі өзектендіру және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарайды және жетілдіреді, олар тәжірибеде қаншалықты іске асырылатынын талдайды, сондай-ақ, қажет болғанда ұсыныстарды есепке ала отырып, өзгерістер мен толықтырулар енгізеді.

Растау үлгісі

Осы үлгіні, Сіз, іскерлік әдеп Кодексімен белгіленген іскерлік әдеп қағидалары мен тәртіп ережелерін адал қолдануға міндеттенемін. пайдаланыңыз.

Толтырылған және қол қойылған растау үлгісі Кәсіпорында еңбек және/ немесе лауазымдық міндеттерін орындау сәтінен бастап Кәсіпорында еңбек міндеттерін орындау мерзімі бойы Кәсіпорынның әр қызметкерінің жеке ісінде сақталады.

Растау

(Осы үлгіні толтыруыңызды өтінеміз, тиісті ұяшықтарды белгілеп, қол қойыңыз және кадр жұмысына басшылық ететін құрылымдық бөлімшеге жіберіңіз).

1.	Мен Кәсіпорынның іскерлік әдеп Кодексін зерттегенімді және түсінгенімді растаймын.
2.	Мен Кәсіпорынның іскерлік әдеп Кодексімен белгіленген іскерлік әдеп қағидалары мен тәртіп ережелерін адал қолдануға міндеттенемін.
3.	Мен келісемін, тым болмағанда, Кәсіпорында еңбек және /немесе лауазымдық міндеттерімді орындау мерзімі бойы жылына бір рет Кәсіпорынның іскерлік әдеп Кодексін зерттегенімді және түсінгенімді растаймын және Кәсіпорынның іскерлік әдеп Кодексімен белгіленген іскерлік әдеп қағидалары мен тәртіп ережелерін адал қолдануға міндеттенемін.

Т.А.Ж. _____

Қолы _____

Күні « ___ » _____ 20___ ж.