



Приложение 8  
К Решению Совета Директоров  
НАО «Медицинский  
Университет Караганды»  
(Протокол № 4)  
от «24» 08 2019 г.

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ  
НАО «МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАРАГАНДЫ»**



## 1. Общие положения и основные понятия

1. Настоящий Кодекс деловой этики некоммерческого акционерного общества «Медицинский университет Караганды» и его аффилированных организаций (далее – Кодекс) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами некоммерческого акционерного общества «Медицинский университет Караганды» (далее – Общество) и его аффилированных организаций (далее – Организация), в том числе Кодексом корпоративного управления Общества/Организации, и представляет собой свод правил и принципов.

2. Кодекс является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия Общества/Организации со всеми заинтересованными лицами, этические нормы корпоративных отношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность Общества/Организации и его работников.

3. Положения Кодекса распространяются на Должностные лица и на всех работников Общества/Организации вне зависимости от занимаемой должности.

4. Руководитель Общества/Организации несет ответственность за создание условий открытости и ответственности, в которой Работники Общества/Организации воздерживаются и активно реагируют от совершения незаконных действий.

5. Первейшей обязанностью каждого Работника Общества/Организации является следование этическим нормам, установленным в Обществе/Организации, и соблюдение моральных норм.

6. Для поддержания этических норм на должном уровне Работники берут на себя ответственность за их соблюдение в Обществе/Организации и установление самых высоких стандартов для самих себя.

7. Целью Кодекса является:

1) закрепление основополагающих ценностей, принципов и правил, которыми руководствуются все Должностные лица и Работники Общества/Организации в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

2) развитие единой Корпоративной культуры в Обществе/Организации, 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 Общества/Организации и его успешному взаимодействию с Заинтересованными лицами;



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

8. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами Общества/Организации и отражает деятельность Должностных лиц и Работников Общества/Организации в части соблюдения норм и принципов деловой этики и делового поведения.

9. Перечень указанных в Кодексе норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен или дополнен Советом директоров Общества в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

10. Все Должностные лица, Работники и партнеры Общества/Организации 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 Обществом/Организацией будут приняты меры дисциплинарного воздействия.

11. Общество/Организация ценит в своих работниках и их работе:

1. ориентированность на достижение стратегических целей Общества/Организации;
2. профессионализм и стремление к повышению своего профессионального уровня;
- 2) инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- 3) дисциплинированность и ответственность;
- 4) взаимную поддержку между работниками;
- 5) оказание содействия молодым специалистам Общества/Организации.

12. Деятельность Общества/Организации основана на отношениях Общества/Организации и всех заинтересованных лиц, которые построены на соблюдение требований Деловой этики и правил поведения. Соблюдение взаимных обязательств – необходимое условие конструктивной работы.

13. В Кодексе используются следующие понятия и термины:

**Аффилированные организации** – юридические лица пятьдесят и более процентов акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат Обществу;

**Единственный акционер** – владелец 100% акций Общества/Организации;



**Деловая этика** – совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности Общество/Организация, его Должностные лица и Работники;

**Должностное лицо** – Член Совета директоров и/или Правления Общества/Организации;

**Заинтересованное лицо** – это физическое или юридическое лицо, с которым Общество/Организации вступил или намерен вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с Обществом/Организацией.

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

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой происходит столкновение личных интересов работника Общества/Организации его обязанностей по отношению к Обществу/Организации и в которой личная заинтересованность Работника Общества/Организации влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;

**Корпоративная культура** – специфические для Общества/Организации ценности и принципы, этические нормы деловых взаимоотношений, нормы поведения;

**Корпоративный конфликт** – разногласие или спор, которые возникли между Единственным акционером и органами Общества/Организации либо разногласие или спор между органами Общества/Организации, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

нарушение норм действующего законодательства, Устава или внутренних документов Общества/Организации, прав Единственного акционера;

иски к Обществу/Организации, его орган управления или по существу принимаемых решений.

**Омбудсмен** – лицо, способствующее внедрению, соблюдению и разъяснению в Обществе/Организации деловой этики, а также выявлению нарушений норм законодательства и внутренних документов Общества/Организации. Функции Омбудсмана возлагаются на корпоративного секретаря Общества/Организации. В случае отсутствия Корпоративного секретаря Общества/Организации исполнение функций Омбудсмана возлагаются решением Совета директоров на другое лицо из числа работников Общества/Организации.

**Социальная ответственность** – выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам Общества/Организации, государства и общества;



**Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом/Организацией и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

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

## 2. Ценности и принципы деловой этики

14. Общество/Организация принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с Единственным акционером, государственными органами, Должностными лицами и Работниками Общества/Организации, партнерами, другими Заинтересованными лицами и обществом в целом, как для принятия стратегически важных корпоративных решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются Должностные лица и Работники Общества/Организации.

15. основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Общества/Организации, являются порядочность, надежность, и профессионализм его работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществом в целом.

16. основополагающие корпоративные принципы Общества/Организации:

1) **Компетентность и профессионализм** – работники, Общества/Организации должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. Общество/Организация 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 Общество/Организацию высокое доверие со стороны государства и его Социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию системы здравоохранения.

3) **Прозрачность** – Общество/Организация стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о (об) Обществе/Организации, его достижениях и результатах деятельности. Общество/Организация стремится честно, своевременно информировать Единственного акционера 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, Общество/Организация следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и служебную тайны.

4) **Ответственность и добросовестность** – Общество/Организация ответственно и добросовестно относится к взятым обязательствам, установленным требованиями законодательства Республик Казахстан, договорных отношений, обычаям делового оборота и морально-правственным принципам. Общество/Организация осознает свою Социальную ответственность перед государством и обществом.

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

6) **Уважение личности** – основной принцип, которым должны руководствоваться Должностное лицо Работник Общества/Организации, 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.

### **3. Этические нормы деловых взаимоотношений Должностные лица и работники Общества/Организации**

17. Должностные лица и Работники Общества/Организации должны:

- 1) уважительно относиться к государственным символам Республики Казахстан и к корпоративной символике Общества/Организации;
- 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 Общества/Организации, 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 Общества/Организации;

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

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 Общества/Организации, 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.

18. Должностные лица Общества/Организации 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 Общества/Организации 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 Общества/Организации;

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 Общества/Организации ни при каких условиях.

19. Должностные лица и Работники Общества/Организации за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

20. вознаграждение от юридических и физических лиц в виде денег, услуг и в иных формах;

21. 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.

22. Правление Общества/Организации должно создавать такие условия работы в Обществе/Организации, которая исключает агрессию, дискриминацию, запугивание и устрашение. Любой Работник, столкнувшийся с подобным явлением, имеет право сообщать об этом своему непосредственному руководителю или Омбудсмену, для разрешения подобных конфликтов.

### **Едиственный акционер**

23. Взаимоотношения с Единственным акционером основаны на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями Законодательства, Устава, кодекса корпоративного управления и иных внутренних документов Общества/Организации. Общество/Организация четко соблюдает установленные процедуры в отношениях с Единственным акционером.

24. Порядок обмена информацией между Обществом/Организацией и Единственным акционером регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Общества/Организации.

### **Деловые партнеры**

25. Взаимодействие Общества/Организации 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.

26. Общество/Организация соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним. Общество/Организации не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.





## **Взаимоотношения Общества с Организацииями**

27. Общество осуществляет взаимоотношения с Организацииями в соответствии с Законодательством, Уставом, кодексом корпоративного управления, внутренними документами Общества, соглашениями, а также уставами Организаций.

## **Взаимоотношения Общества с общественностью**

28. Общество/Организация осознает свою социальную ответственность перед обществом.

29. Общество/Организация 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.

30. Общество/Организация 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.

31. Общество/Организация берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

32. Общество/Организация поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

33. Общество/Организация осуществляет благотворительную деятельность в различных формах, уделяя особое внимание поддержанию проектов, содействующих укреплению мира, дружбы и согласия между народами.

34. Общество/Организация содействует развитию системы образования, науки, культуры, искусства, просвещения, а также духовному развитию личности.



#### 4. Правила делового поведения

35. Должностные лица и Работники Общества/Организации не должны использовать Общество/Организацию, его репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

36. Недопущение Конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов Общества/Организации, его Должностных лиц, Работников и Единственного акционера. Все должностные лица и Работники Общества/Организации несут ответственность за принятие прозрачных, своевременных и адекватных решений, свободных от Конфликта интересов.

37. Деловое поведение Должностных лиц и Работников Общества/Организации 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 Общества/Организации;
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.

38. Конфиденциальная информация. Конфиденциальной информацией Общества/Организации признается информация, отнесенная к таковой в соответствии законодательством Республики Казахстан, внутренними документами Общества/Организации. Работники Общества/Организации 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.

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

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



41. Коррупционные и другие противоправные действия. Общество/Организация 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 Общества/Организации.

42. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на Должностных лиц Общества/Организаций.

43. Работники Общества/Организации обязаны доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений.

44. Должностные лица и Работники Общества/Организации должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры Общества/Организации, соблюдая и понимая требования настоящего Кодекса и предупреждая его нарушение.

45. Должностные лица и Работники Общества/Организации должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

## **5. Корпоративная культура**

### **Внешний вид и этика ведения переговоров**

46. Должностные лица и Работники Общества/Организации должны строго придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви, прически в период исполнения служебных обязанностей.

47. В организациях могут быть установлены требования к соблюдению определенной формы.

48. Медицинская этика требует от медицинского работника не только соблюдения правил личной гигиены, но и приличия. Одежда должна быть не только чистой, но и удобной для выполнения работы. Она не должна раздражать больных чрезмерной яркостью или вычурным покроем. Духи или одеколон нужно употреблять в умеренном количестве, и только те из них, которые обладают не резким запахом. Скромность и умеренность в употреблении косметики и ношении различных украшений диктуются самим характером деятельности медицинского работника.

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



50. Отвечая на внутренний или внешний звонок, необходимо представляться, 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.

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

52. Все Должностные лица и Работники Общества/Организации 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.

53. К традиционным корпоративным праздникам относятся – День рождения Общества/Организации, Новый год, Международный женский день, День медицинского работника, День Конституции. День Независимости и другие официальные праздники, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

54. Внутри Общества/Организации все Работники собираются в конференц-зале или в ином месте на территории Общества/Организации, представители руководства Общества/Организации выступают с поздравлениями, отмечают особо отличившихся в работе Работников грамотами, подарками и т.д.

55. В случае празднования Общества/Организации 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.

### **Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды**

56. Общество/Организация 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 Общества/Организации обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

57. Должностные лица и Работники Общества/Организации должны оценивать свои действия с точки зрения влияния на окружающую среду и минимизировать воздействие на нее, например, экономить энергию, минимизировать использование бумажных носителей.



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

### **Связь с общественностью**

59. Общество/Организация следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношении с общественностью и средствами массовой информации. Общество/Организация 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.

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

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

62. Должностным лицам и Работникам Общества/Организации не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Общества/Организации в общем, если оно:

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

### **6. Этические нормы врачей, среднего и младшего медицинского персонала организаций**

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

64. 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,



аппекту, к определенному специалисту или назначение определенного вида обследования или лечения.

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

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

67. Постановка диагноза и тактика лечения пациентов должна производиться с участием мульти дисциплинарной команды, состоящей из профильных специалистов, исходя из состояния здоровья пациента.

68. С целью сохранения здоровья и жизни пациента врач должен использовать свой профессиональный опыт и потенциал.

69. 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.

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

71. Оказание urgentной помощи в рабочее и нерабочее время – долг каждого врача.

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

73. Врач может отказаться от лечения больного, когда между врачом и пациентом нет взаимного доверия 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.

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

75. 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.

76. 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.

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



78. Врач не должен пропагандировать и применять оккультно-мистические и религиозные методы лечения.

79. 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).

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

81. 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.

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

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

84. 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.

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

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

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

88. Врач должен оказывать медицинскую помощь пациенту независимо от возраста, материального положения, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального происхождения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов.

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

90. 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.

91. Лечащий врач несет ответственность за процесс лечения пациента.

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

### **Взаимоотношение врачей**

93. 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.

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

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

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

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

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

99. 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.

### **Взаимоотношение врача со средним медицинским персоналом**

100. 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 доброжелательной и корректной форме и не в присутствии пациентов.

101. Средний медицинский персонал вправе получить пояснение у врача по не ясным записям в истории болезни, листе назначения и т.д. и при необходимости указывать на несоответствие информации.





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

103. Средний медицинский персонал не должен навязывать свои религиозные и политические побуждения пациентам.

104. Средний медицинский персонал может обратиться к врачу за советом во всех сложных случаях диагностики и лечения. Средний медицинский персонал не проводит диагностику и лечение, поэтому за советом обратиться не может. Может при проведении диагностических и лечебных манипуляций, назначенных врачом.

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

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

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

108. Средний медицинский персонал должен избегать вредных привычек и не допускать исполнения обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.

#### **Взаимоотношение среднего медицинского персонала с пациентом.**

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

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

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

112. Средний медицинский персонал, ухаживающий за тяжелобольными пациентами, должен разъяснять правильность выполнения процедур.

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

114. Средний медицинский персонал должен выполнять врачебные назначения своевременно и профессионально, строго по назначению врача.

115. Средний медицинский персонал должен немедленно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии больного.



116. Средний медицинский персонал должен выяснить в тактичной форме все нюансы при возникновении сомнений в процессе выполнения врачебных назначений в отсутствие больного.

117. Более опытные работники среднего медицинского персонала могут делиться своим опытом с менее опытными работниками среднего медицинского персонала.

118. Средний медицинский персонал должен оказать 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.

119. Средний медицинский персонал должен уважать право пациента на участие в планировании и проведении лечения.

120. Средний медицинский персонал не должен проявлять высокомерие, пренебрежительное отношение или унижительное обращение к пациентам.

121. Средний медицинский персонал не вправе навязывать пациенту свои моральные, религиозные, политические убеждения.

122. При установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам, средний медицинский персонал должен руководствоваться только медицинскими показаниями, исключая какую-либо дискриминацию.

123. Средний медицинский персонал не должен безучастно относиться к действиям третьих лиц, стремящихся нанести вред пациенту.

124. Производя медицинские вмешательства, чреватые риском, средний медицинский персонал обязан предусмотреть меры безопасности, снижения риска возникновения угрожающих жизни и здоровью пациента осложнений.

125. Средний медицинский персонал должен 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. Средний медицинский персонал в меру своей квалификации должен разъяснить пациенту последствия отказа от медицинской процедуры.

127. Средний медицинский персонал должен 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. Средний медицинский персонал не вправе распространять конфиденциальную информацию о клиентах, в каком бы виде она ни хранилась.

129. Средний медицинский персонал может при необходимости помогать коллегам, а также оказывать содействие в лечебном процессе.



130. Средний медицинский персонал должен помогать пациенту выполнять программу лечения, назначенную лечащим врачом.

131. Средний медицинский персонал должен постоянно повышать свою квалификацию и принимать участие в научной исследовательской деятельности.

### **Младший медицинский персонал**

132. Старшая медицинская сестра/Главная медицинская сестра контролирует работу младшего медицинского персонала и должна вести повседневную воспитательную работу.

133. Старшая медицинская сестра/Главная медицинская сестра несет ответственность за качество работы младшего медицинского персонала, культуру обслуживания больных, уют, чистоту и порядок в клинике.

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

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

136. Работники младшего медицинского персонала должны пройти строгий инструктаж по правилам поведения в условиях Организации и обращения с другими лицами.

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

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

### **Раскрытие информации медицинскими работниками**

139. Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

- 1) по письменному согласию пациента;
- 2) по 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 Общества/Организации, 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 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 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.

7) При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций врачи и/или средний медицинский персонал не имеют права:

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

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

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

## 7. Институт омбудсмена

143. Институт Омбудсмена в Обществе/Организации создается в рамках инициатив, мер и действий, предпринимаемых Единственным акционером, Советом директоров и Правлением Общества/Организации в целях:

1) обеспечения соблюдения органами и должностными лицами Общества/Организации настоящего Кодекса;

2) усиления мер по предотвращению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов.



144. Основными функциями Омбудсмeна являются сбор сведений о несоблюдении положений Кодекса, консультация должностных лиц и работников по положениям Кодекса, инициация рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса и участие в их урегулировании.

### **Права и обязанности Омбудсмeна**

145. Омбудсмeн вправе:

- 1) инициировать проведение процедур по выявлению нарушений положений Кодекса, как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе;
- 2) обращаться лично к Работникам, Должностным лицам по вопросам несоблюдения Кодекса;
- 3) давать Работникам, Должностным лицам разъяснения и толкование положений Кодекса.
- 4) Омбудсмeн обязан:
- 5) участвовать при рассмотрении вопросов в отношении несоблюдения Кодекса;
- 6) вести учет обращений Работников, Должностных лиц, а также деловых партнеров и Заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса;
- 7) в течении пяти рабочих дней предоставлять разъяснения положений Кодекса работникам Общества/Организации в случае их обращения;
- 8) соблюдать независимость и непредвзятость при участии рассмотрения споров по вопросам не соблюдения Кодекса;
- 9) обеспечить анонимность Работника, Должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса (в случае пожелания остаться анонимным);
- 10) предоставлять на рассмотрение Совета директоров Общества/Организации отчет о соблюдении требований Кодекса, который включает сведения об обращениях по вопросам несоблюдения положений Кодекса.

### **8. Порядок сбора и рассмотрения сведений о нарушении Кодекса деловой этики и иных внутренних документов Общества/Организации**

146. В случае выявления нарушения Должностными лицами и Работниками Общества/Организации утвержденных норм деловой этики, норм законодательства и внутренних документов Общества/Организации, Омбудсмeном формируются материалы для дальнейшего направления на рассмотрение и принятие решения в надлежащие органы



Общества/Организации, к компетенции которых относится разрешение таких обращений, по существу.

147. Заинтересованные лица могут сообщать своему непосредственному руководителю или Омбудсмену, о незаконных и неэтичных действиях Должностных лиц и Работников Общества/Организации.

148. Омбудсмен, приняв обращение к рассмотрению, обязан:

1) разъяснить 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 Общества/Организации, к компетенции которых относится разрешение таких обращений, по существу.

149. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются Омбудсменом обратившемуся лицу в течении 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия решения Советом директоров или Правлением Общества/Организации.

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

151. В полномочия Омбудсмeна не входит проведение служебного расследования.

152. Омбудсменом ежегодно подготавливается отчет по обращениям по вопросам корпоративной этики, который направляется в установленном порядке для вынесения на рассмотрение Совета директоров Общества/Организации в срок не позднее первого числа второго месяца, следующего за отчетным годом.

## 9. Контрольные меры

153. Должностные лица и работники Общества/Организации 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 Общества/Организации.

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



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

156. Общество/Организация поощряет Работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

157. 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 Общества/Организации, а также деловые партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться к Омбудсмену.

158. 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 Обществу/Организации и не является подрывом солидарности в Обществе/Организации. Работник обязан сообщать достоверные и точные сведения, и не должен скрывать подозрительные факты или обстоятельства, и признаки любых незаконных действий такого рода.

## 10. Заключение

159. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех должностных лиц и работников Общества/Организации. Нарушение норм настоящего Кодекса влечет ответственность в установленном законодательством порядке.

160. Совет директоров Общества 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 дополнения с учетом предложений и рекомендаций.



**Приложение**  
к Кодексу деловой этики НАО  
«МУК» и его  
аффилированных организаций

**Форма-подтверждение**

Используйте данную форму для того, чтобы подтвердить, что Вы внимательно изучили, поняли и обязуетесь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики некоммерческого акционерного общества «Медицинский университет Караганды» и его аффилированных организаций (далее - Организации).

Заполненная и подписанная форма-подтверждение с момента начала исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Обществе/Организации в течении срока исполнения трудовых обязанностей в Обществе хранится в личном деле каждого работника Общества/Организации.

**Подтверждение**

(Пожалуйста, заполните настоящую форму, отметив соответствующие ячейки, подпишите и направьте в структурное подразделение, курирующее кадровую работу).

	Я подтверждаю, что изучил и понял Кодекс деловой этики Общества/Организации
	Я обязуюсь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики Общества/Организации
	Я согласен, по крайней мере, один раз в год в течение срока исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Обществе/Организации подтверждать, что я изучил, понял и обязуюсь следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом деловой этики Общества/Организации

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Дата « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.