

Согласован
Председателем профсоюзной организации
РГКП «Центр спортивной медицины
и реабилитации»
Протокол № 33 от 01.04. 2021г.

«Утвержден»
Приказом директора РГКП
«Центр спортивной медицины
и реабилитации»
от «16» апреля 2021 года № 175



**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ**
**Республиканского государственного
казенного предприятия**
«Центр спортивной медицины и реабилитации»
Комитета по делам спорта и физической культуры
Министерства Культуры и Спорта
Республики Казахстан

г. Алматы, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

ГЛАВА 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 4. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

ГЛАВА 5. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

**ГЛАВА 6. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВРАЧЕЙ, СРЕДНЕГО И МЛАДШЕГО
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА**

ГЛАВА 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Настоящий Кодекс деловой этики (далее - Кодекс) РГКП «Центр спортивном медицины и реабилитации» Комитета по делам спорта и физической культуры Министерства Культуры и Спорта РК (далее - Центр) разработан в соответствии с пунктом 2 статьи 274 Кодекса Республики Казахстан от 7 июля 2020 года «О здоровье народа и системе здравоохранения», Трудовым кодексом, с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами Центра и представляет собой свод общих правил и принципов и морально-этических норм медицинских работников и гражданских служащих (далее – работники) Центра.

2. Кодекс является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия Центра со всеми заинтересованными лицами, этические нормы деловых и служебных взаимоотношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность Центра и его работников.

3. Положения Кодекса распространяются на медицинских работников, должностных лиц, гражданских служащих, т.е. на всех работников Центра вне зависимости от занимаемой должности. Работники соблюдают положения настоящего Кодекса при осуществлении профессиональной деятельности, с соблюдением норм служебного поведения и для корпоративной культуры в целом.

4. Руководитель Центра несет ответственность за создание условий открытости и ответственности, в которых работники Центра воздерживаются и активно реагируют на совершение незаконных действий.

5. Первойшей обязанностью каждого работника Центра является следование этическим нормам, установленным в Центре, и соблюдение моральных норм.

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

7. Целью Кодекса является:

1) закрепление основополагающих ценностей, принципов и правил, которыми руководствуются все должностные лица, медработники, гражданские служащие, т.е. работники Центра в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;

2) развитие единой корпоративной культуры в Центре, 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 управления Центра и его успешному взаимодействию с заинтересованными лицами;

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

8. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами Центра и отражает деятельность должностных лиц и работников Центра 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 в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.

10. Все должностные лица, работники и деловые партнеры Центра 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 буду приняты меры дисциплинарного воздействия.

11. Центр ценит в своих работниках и их работе:

1) ориентированность на достижение стратегических целей Центра;

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 Центра.

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

13. В Кодексе используются следующие понятия и термины:

1) *уполномоченный орган* – Комитет по делам спорта и физической культуры Министерства Культуры и Спорта Республики Казахстан;

- 2) **деловая этика** - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности Центр, его должностные лица и работники;
- 3) **должностное лицо** - руководство Центра;
- 4) **заинтересованное лицо** - это физическое или юридическое лицо, с которым Центр вступил или намерен вступить в договорные отношения, а также лица, причастные к сделкам, связанным с Центром;
- 5) **законодательство** - совокупных нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;
- 6) **конфликт интересов** - ситуация, при которой происходит столкновение личных интересов работника Центра, его обязанностей по отношению к Центру и в которой личная заинтересованность работника Центра влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей;
- 7) **корпоративная культура** - специфические для Центра ценности и принципы, этические нормы деловых взаимоотношений, нормы поведения;
- 8) **служебный конфликт** - разногласие или спор, которые могут возникнуть между Уполномоченным органом и руководством Центра либо разногласие или спор между профсоюзной организацией и должностными лицами Центра, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:
- нарушение норм действующего законодательства, Устава или внутренних документов Центра, прав Уполномоченного лица, Центра в целом как имущественного комплекса;
 - иски к Центру;
- 9) **социальная ответственность** - выполнение добровольно принятых на себя обязательств, отвечающих взаимным интересам Центра, государства и общества;
- 10) **работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Центром и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- 11) **регулирование служебных конфликтов** – осуществление комплекса процедур, направленных на предупреждение или разрешение служебных конфликтов.

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

14. Центр принимает и следует требованиям настоящего Кодекса во взаимоотношениях с уполномоченным органом, государственными органами, должностными лицами и работниками Центра, партнерами,

другими заинтересованными лицами и Центра в целом, как для принятия стратегически важных деловых решений, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники Центра.

15. Основополагающими ценностями Центра, на основе которых формируется повседневная деятельность, являются порядочность, надежность, и профессионализм его работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и Центру в целом.

16. Основополагающие принципы Центра:

1) *компетентность и профессионализм* – работники Центра должны обладать соответствующим образованием, опытом работы, умением принимать взвешенные и ответственные решения. Центр 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 Центр высокое доверие со стороны государства и его социальная ответственность порождают чувство патриотизма и стремление способствовать развитию системы здравоохранения;

3) *прозрачность* – Центр стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о Центре, его достижениях и результатах деятельности. Центр стремится честно, своевременно информировать уполномоченный орган 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, Центр следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и служебную тайны;

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

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

6) *Уважение личности* - основной принцип, которым должны руководствоваться должностное лицо, работник Центра, независимо от его должности, места работы, выполняемых служебных и трудовых обязанностей. Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно, в равной мере как для должностных лиц в отношении работников, так и для работников в отношении должностных лиц.

ГЛАВА 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

1. Должностные лица и работники Центра

17. Должностные лица и работники Центра должны:

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

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 Центра, 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 помочь коллегам;

8) быть внимательными к чужому мнению;

9) обеспечивать единство слова и дела. Выполнять обещания;

10) не скрывать/ признавать свои ошибки;

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

12) не допускать высказываний личного субъективного мнения относительно других 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 Центра;

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

15) проявлять уважение и бережно относится 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 Центра, 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 Центра 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 Центра ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними;

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

4) уделять время созданию атмосферы доверия и взаимного уважения среди подчиненных, сплочению коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и принципами Центра;

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 Центра ни при каких условиях и обстоятельствах.

19. Должностные лица и работники Центра за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

1) вознаграждение от юридических и физических лиц в виде денег, услуг и в иных формах;

2) подарки или услуги от юридических и физических лиц, зависимых от них по работе, за исключением символьических знаков внимания в

соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

20. Руководство Центра должно создавать такие условия работы в Центре, которая исключает агрессию, дискриминацию, запугивание и устрашение. Любой работник, столкнувшийся с подобным явлением, имеет право сообщать об этом своему непосредственному руководителю, для разрешения подобных конфликтов.

2. Уполномоченный орган

21. Взаимоотношения с уполномоченным органом основаны на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями законодательства, Устава и иных внутренних документов Центра. Центр четко соблюдает установленные процедуры в отношениях с уполномоченным органом.

22. Порядок обмена информацией между Центром и уполномоченным органом регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами Центра.

3. Деловые партнеры

23. Взаимодействие Центра 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. В основном договорные отношения строятся согласно правилам государственных закупок, установленных законодательством Республики Казахстан.

24. Центр соблюдает условия договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

25. Центр не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

4. Взаимоотношения Центра

26. Центр осуществляет взаимоотношения с организациями в соответствии с законодательством РК, Уставом, внутренними документами Центра, соглашениями, а также уставами организаций.

5. Общественность

27. Центр осознает свою социальную ответственность перед общественностью.

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

29. Центр 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 в пределах компетенции с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения здоровья населения страны и безопасности жизни.

30. Центр берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

31. Центр поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

32. Центр содействует развитию знаний населения в области здравоохранения, реализует свои познания через семинары, конференции, открыт к сотрудничеству с организациями системы образования, науки, культуры, искусства, просвещения путем участия в различных проектах, а также принимает активное участие в духовном развитии личности каждого работника.

ГЛАВА 4. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

33. Должностные лица и работники Центра не должны использовать Центр и его репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

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

35. Деловое поведение должностных лиц и работников Центра 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 Центра;
- 4) верность своему слову;
- 5) целеустремленность;
- 6) соблюдение моральных ценностей;
- 7) поддержание собственной деловой репутации, отказ от участия в распространении, напрямую либо через третьих лиц, заведомо ложной и непроверенной информации;
- 8) в ситуации конфликта интересов - достижение разрешения споров путем переговоров.

6. Конфиденциальная информация

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

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

38. Должностные лица и работники Центра должны строго придерживаться требований внутренних документов Центра, при работе с конфиденциальной информацией.

39. Коррупционные и другие противоправные действия:

1) Центр 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 Центра.

2) Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на должностных лиц Центра.

3) Работники Центра обязаны доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений.

40. Должностные лица и работники Центра должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры Центра, соблюдая и понимания требования настоящего Кодекса и предупреждая его нарушение.

41. Должностные лица и работники Центра должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

7. Внешний вид и этика ведения переговоров

42. Должностные лица и работники Центра должны строго придерживаться норм делового стиля в выборе одежды, обуви, прически в период исполнения служебных обязанностей.

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

44. Медицинская этика требует от медицинского работника не только соблюдения правил личной гигиены, но и правил 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 обладают нерезким запахом. Скромность и умеренность в употреблении косметики и ношении различных украшений диктуются самим характером деятельности медицинского работника.

45. Умение должностных лиц и работников вести переговоры с другими работниками и деловыми партнерами, в том числе по телефону, способствует созданию благоприятного впечатления о Центре в целом. Должностные лица и работники Центра должны корректно и уважительно разговаривать во время ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойном, вежливом тоне.

46. 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.

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

48. Все должностные лица и работники Центра 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.

49. Коллектив Центра чтит все национальные, государственные и профессиональные праздники, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, к которым могут быть приурочены различные меры поощрения работников. Традиционно коллектив отмечает: Национальный праздник День Независимости; государственные праздники - Новый год, Международный женский день, Наурыз мейрамы, Праздник единства народа Казахстана; профессиональные праздники - День медицинского работника, День спорта. Также является хорошей традицией празднование юбилейных дат в День рождения Центра.

50. Накануне праздников, приходящихся на выходной день, в Центре все работники собираются в конференц-зале или в ином месте на территории Центра, представители руководства Центра выступают с поздравлениями, отмечают особо отличившихся в работе работников грамотами, подарками и т.д. День спорта отмечается по-спортивному, на открытом воздухе.

51. В случае празднования Дня рождения Центра коллектив может выезжать за город, на природу, где структурными подразделениями готовятся музыкальные номера, танцы, игры. В отдельных случаях, по инициативе руководства, приглашаются члены семей работников.

8. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды

52. Центр 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 Центра обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

53. Должностные лица и работники Центра должны минимизировать воздействие на нее, например, экономить энергию, минимизировать использование бумажных носителей.

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

9. Связь с общественностью

55. Центр следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношении с общественностью и средствами массовой информации. Центр 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.

56. Правом публично выступать, комментировать события Центра или делать какие-либо заявления от имени Центра в средствах массовой информации, включая Интернет, вправе только уполномоченные на это должностные лица и работники Центра. Без согласования с руководством Центра никакая информация не должна выходить за пределы Центра.

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

58. Должностным лицам и работникам Центра не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Центра в общем, если оно:

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

ГЛАВА 6. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ВРАЧЕЙ, СРЕДНЕГО И МЛАДШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

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

60. 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, аптеку, к определенному специалисту или назначение определенного вида обследования или лечения.

61. Врач не вправе направлять пациента для прохождения платного медицинского обследования, лечения в другие медицинские учреждения, зная, что существует гарантированная бесплатная медицинская помощь путем направления на портал. Исключение могут составить экстренные случаи, после проведенного консилиума врачей.

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

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

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

65. 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.

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

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

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

69. 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 порекомендоватьльному другого специалиста.

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

71. Проведение лечебно-диагностических мероприятий без согласия пациента разрешено только в случаях возникновения угрозы для жизни и здоровья 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.

72. 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.

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

74. Врач не вправе пропагандировать и применять оккультно-мистические и религиозные методы лечения.

75. 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).

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

77. 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.

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

79. Врач не вправе препятствовать решению пациента о получении консультации другого специалиста.

80. При развитии 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.

81. Врач не вправе принимать профессиональное решение для личного обогащения и материальной выгоды.

82. Врач не вправе принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов в случае назначения пациентам предлагаемых ими лекарств и биологически активных добавок.

83. При назначении лечения, Врач обязан строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами пациента.

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

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

86. 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.

87. Лечащий врач несет ответственность за процесс лечения пациента.
88. Врачи - руководители отделов, руководители отделений и т.п. обязаны заботиться о повышении профессиональной квалификации своих подчиненных.

10. Взаимоотношение врачей

89. 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.

90. Врачи, участвующие в образовательном процессе, обучающие студентов и молодых специалистов, своим поведением, отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером и демонстрировать приверженность настоящему Кодексу.

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

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

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

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

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

11. Взаимоотношение врача со средним медицинским персоналом

96. 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, делать замечания и давать рекомендации не в присутствии пациентов.

97. 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.

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

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

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

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

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

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

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

12. Взаимоотношение среднего медицинского персонала с пациентом

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

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

107. Средний медицинский персонал должен сохранятьдержанность, спокойствие и тактичность при выполнении лечебных процедур и своих функциональных обязанностей.

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

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

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

111. Средний медицинский персонал должен немедленно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии больного/спортсмена.

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

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

114. 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 ли других различий.

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

116. Средний медицинский персонал не должен проявлять высокомерие, пренебрежительное отношение или унизительное обращение к пациентам.

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

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

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

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

121. 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.

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

123. 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.

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

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

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

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

13. Младший медицинский персонал

128. Главная медицинская сестра контролирует работу младшего медицинского персонала и должна вести повседневную воспитательную работу.

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

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

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

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

133. Младший медицинский персонал все служебные вопросы должен решать с Главной медицинской сестрой.

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

14. Раскрытие информации медицинскими работниками

135. 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.

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

137. 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.

138. 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.

139. При обращении представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций 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.;

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

14. Порядок сбора и рассмотрения сведений о нарушении Кодекса этики и служебного поведения и иных внутренних документов Центра

140. В случае выявления нарушения должностными лицами и работниками Центра утвержденных норм деловой этики, норм законодательства и внутренних документов Центра, инспектором отдела кадров формируются материалы для дальнейшего направления на рассмотрение и принятие решения в соответствующую комиссию Центра, к компетенции которой относится разрешение таких обращений по существу.

141. Заинтересованные лица могут сообщать своему непосредственному руководителю о незаконных и неэтичных действиях должностных лиц и работников Центра.

142. Инспектор отдела кадров, 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 комиссию Центра, к компетенции которой относится разрешение таких обращений по существу.

143. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются инспектором отдела кадров обратившемуся лицу в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия решения комиссией.

144. Должностные лица и инспектор отдела кадров гарантируют конфиденциальность рассмотрения сведений о нарушении положений Кодекса, норм законодательства и внутренних документов Центра. Права обратившегося лица не должны ущемляться.

145. В ~~полномочия~~ инспектора отдела кадров не входит проведение служебного расследования.

15. Контрольные меры

146. Должностные лица и работники Центра 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 Центра.

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

148. Инспектор отдела кадров Центра или руководитель Центра согласно своей компетенции обязаны реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований Кодекса, посредством проведения консультаций с соответствующими специалистами и/или органами Центра с предоставлением им необходимых сведений. Действия по даче консультаций может быть оформлено в письменном виде.

149. Руководство Центра поощряет работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

150. 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 Центра, а также деловые партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться к инспектору отдела кадров и юристу Центра.

151. 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 Центру и не является подрывом солидарности в Центре. Работник обязан сообщать достоверные и

точные сведения, и не должен скрывать подозрительные факты или обстоятельства, и признаки любых незаконных действий такого рода.

ГЛАВА 8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

Приложения:
Приложение 1
к Кодексу этики
и служебного поведения

Этические правила поведения медицинских работников

Часть 1. Общие положения

Медицинская этика (лат. *ethica*, от греч. *ethice* – изучение нравственности, морали), или **медицинская деонтология** (греч. *deon* – долг; термин «деонтология» широко использовался в отечественной литературе последних лет), – совокупность этических норм и принципов поведения медицинских работников при выполнении ими своих профессиональных обязанностей.

По современным представлениям, медицинская этика включает в себя следующие аспекты:

- научный – раздел медицинской науки, изучающий этические и нравственные аспекты деятельности медицинских работников;
- практический – область медицинской практики, задачами которой являются формирование и применение этических норм и правил в профессиональной медицинской деятельности.

Медицинская этика изучает и определяет решение различных проблем межличностных взаимоотношений по трём основным направлениям:

- медицинский работник – пациент,
- медицинский работник – родственники пациента,
- медицинский работник – медицинский работник.

Четыре универсальных этических принципа включают в себя: *милосердие, автономию, справедливость и полноту медицинской помощи*. Прежде чем приступить к обсуждению применения принципов на практике, дадим краткую характеристику каждому из них.

Принцип милосердия гласит: «Я принесу добро пациенту, или, по крайней мере, не причиню ему вреда». Милосердие подразумевает чуткое и внимательное отношение к

пациенту, выбор методов лечения пропорциональных тяжести состояния, готовность и способность пациента справиться с предписанным медицинским вмешательством. Главное, чтобы любое действие медицинского работника было направлено во благо конкретного пациента!

Принцип автономии требует уважения к личности каждого пациента и его решениям. Каждый человек может рассматриваться только как цель, но не как средство ее достижения. С принципом автономии связаны такие аспекты оказания медицинской помощи, как конфиденциальность, уважение к культуре, религии, политическим и иным убеждениям пациента, информированное согласие на медицинское вмешательство и совместное планирование и осуществление плана ухода, а также самостоятельное принятие пациентом решений, либо принятие решений законным представителем данного пациента.

Принцип справедливости/не причинения вреда требует равного отношения медицинских работников и оказания равноценной помощи всем пациентам вне зависимости от их статуса, положения, профессии или иных внешних обстоятельств. Этот принцип также определяет, что какую бы помощь не оказывал медицинский работник пациенту, его действия не должны нанести вреда ни самому пациенту, ни другим лицам. Сталкиваясь с ситуацией конфликта между пациентом и его близкими или другими медицинскими работниками, руководствуясь данным принципом, мы должны быть на стороне пациента.

Принцип полноты оказания медицинской помощи подразумевает профессиональное оказание медицинской помощи и профессиональное отношение к пациенту, применение всего имеющегося арсенала здравоохранения для проведения качественной диагностики и лечения, реализации профилактических мер и оказания паллиативной помощи. Данный принцип требует абсолютного соблюдения всех норм законодательства, связанных со здравоохранением, а также всех положений этического кодекса.

Часть 2. Правила этики и деонтологии

- Работа в отделении или стационаре должна подчиняться строгой дисциплине, должна соблюдаться субординация, то есть служебное подчинение младшего по должности к старшему.
- Медицинский работник в отношении к больным должен быть корректным, внимательным, не допускать панибратства.
- Врач должен быть специалистом высокой квалификации, всесторонне грамотным. Сейчас больные читают медицинскую литературу, особенно по своей болезни. Врач должен профессионально и деликатно общаться с больным.
- К деонтологии относится и отношение с коллегами. Нельзя критиковать или давать оценку действиям коллеги в присутствии больного. Замечания коллегам необходимо делать при необходимости с глазу на глаз, не подрывая авторитета врача. Никогда не стоит говорить больному о том, что этот консультант плох, если он не соглашается с вашим диагнозом. Врач не вправе публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого врача или каким-либо иным образом его дискредитировать. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, сделаны в неоскорбительной форме, желательно в личной беседе.

- В трудных клинических случаях опытные врачи должны давать советы и оказывать помощь менее опытным коллегам в корректной форме. Но за процесс лечения всю полноту ответственности несет только лечащий врач, который вправе принять рекомендации коллег или от них отказаться, руководствуясь при этом исключительно интересами больного.
- Взаимоотношения со средним и младшим медперсоналом должно быть демократичным - они знают и слышат все - необходимо привлечь их на свою сторону в плане сохранения врачебной тайны - не сообщать ни больному, ни родственникам об имеющемся заболевании или патологии, применяемым методам лечения и др. Кроме того, должно быть воспитано чувство долга, ответственности, доброжелательности; даны необходимые знания и навыки.
- К деонтологии относится сохранение врачебной тайны. В ряде случаев приходится скрыть от больного его истинное заболевание. Сохранение врачебной тайны относится не только к врачам, но и медперсоналу, студентам, то есть всем тем, кто контактирует с больными. Врачебная тайна не распространяется на родственников больного. Врач должен сообщить родственникам истинный диагноз, состояние больного и прогноз.
- Пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья, но он может от нее отказаться или указать лицо, которому следует сообщать о состоянии его здоровья. Информация может быть скрыта от пациента в тех случаях, если имеются веские основания полагать, что она может нанести ему серьезный вред. Однако по четко выраженному пациентом требованию врач обязан предоставить ему полную информацию. В случае неблагоприятного прогноза для больного необходимо проинформировать его предельно деликатно и осторожно, оставив надежду на продление жизни, на возможный благоприятный исход.
- По желанию пациента, врач не должен препятствовать реализации его права на консультацию другим врачом.
- Врач может предложить, но не вправе навязывать пациенту прохождение различных исследований/обследований, стационарных либо амбулаторных медицинских процедур на коммерческой основе в других медицинских учреждениях. Любые рекомендации улучшения здоровья пациента не должны носить обязательственный характер и ставить пациента в зависимость от дальнейшего обращения к врачу.

Часть 3. Права пациентов

Права пациентов регламентированы ст. 132 Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗРК.

1. Помимо прав, указанных в главе 12 Кодекса, пациент имеет право на:

- 1) достойное обращение в процессе профилактики, диагностики, лечения, уважительное отношение к своим культурным и личностным ценностям;
- 2) медицинскую помощь в очередности, определяемой исключительно на основе медицинских критериев, без влияния каких-либо дискриминационных факторов;
- 3) выбор, замену врача или медицинской организации, предоставляющей медицинскую помощь в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования, за исключением случаев оказания экстренной и неотложной помощи;

- 4) оповещение о том, что в медицинской организации ведутся аудио- и (или) видеонаблюдение и запись;
 - 5) облегчение страданий в той мере, в какой это позволяет существующий уровень медицинских технологий;
 - 6) получение информации (данные о возможном риске и преимуществах, предлагаемых и альтернативных методах лечения, сведения о возможных последствиях отказа от лечения, информация о диагнозе, прогнозе и плане лечебных мероприятий в доступной для пациента форме, а также разъяснение причин выписки его домой или перевода в другую медицинскую организацию) и независимого мнения о состоянии своего здоровья и проведение консилиума;
 - 7) получение информации о своих правах и обязанностях, оказываемых услугах, стоимости платных услуг, порядке их предоставления с учетом доступности для лиц с нарушениями зрения и (или) слуха; назначаемом лекарственном средстве; медицинских работниках, оказывающих ему медицинские услуги;
 - 8) отказ от участия в учебном процессе, а также от присутствия третьих лиц при проведении лечебно-диагностических процедур;
 - 9) иные права, предусмотренные законами Республики Казахстан.
2. Информация о правах пациента размещается в местах наглядной агитации медицинских организаций.
 3. Медицинская помощь предоставляется после получения информированного согласия пациента на получение медицинской помощи. Информированное согласие пациента при инвазивных вмешательствах составляется по форме, утвержденной уполномоченным органом.
 4. Пациент может назначить лицо, которому следует сообщить информацию о состоянии его здоровья. Информация о состоянии здоровья может быть скрыта от пациента с учетом его состояния здоровья и сообщена супругу (супруге) пациента, его близким родственникам или законным представителям.
 5. Защита прав пациентов осуществляется государственными органами, организациями здравоохранения, общественными объединениями в пределах их компетенции.
 6. При получении медицинской помощи пациент имеет право на исчерпывающую информацию о назначаемом лекарственном средстве.
 7. Пациент вправе требовать у лечащего врача предоставить ему рекомендации или направление для прохождения дальнейшего обследования и лечения в другое медицинское учреждение в развернутом письменном виде.
 8. Пациенты, получающие медицинскую помощь в условиях клинических баз организаций образования в области здравоохранения, имеют право отказаться от участия в учебном процессе, а также от присутствия третьих лиц при проведении лечебно-диагностических процедур.

Часть 4. Этика в профессиональной деятельности среднего медицинского работника

1. Медицинская сестра должна уважать неотъемлемые права каждого человека на достижение наивысшего уровня физического и психического здоровья и на получение адекватной медицинской помощи.

2. Медицинская обязана оказывать пациенту качественную медицинскую помощь, отвечающую принципам гуманности, профессиональным стандартам, и нести моральную ответственность за свою деятельность перед пациентом, коллегами и обществом.
3. Основное условие сестринской деятельности - профессиональная компетентность. Медицинская сестра должна всегда соблюдать и поддерживать профессиональные стандарты деятельности, определяемые Министерством здравоохранения Республики Казахстан. Непрерывное совершенствование специальных знаний и умений, повышение своего культурного уровня - первый профессиональный долг медицинской сестры. Она должна быть компетентной также в отношении моральных и юридических прав пациента.
4. Медицинская сестра должна превыше всего ставить сострадание и уважение к жизни пациента, обязана уважать право пациента на облегчение страданий в той мере, в какой это позволяет существующий уровень медицинских знаний. Она не вправе участвовать в пытках, казнях и иных формах жестокого и бесчеловечного обращения с людьми, способствовать самоубийству больного.
5. Медицинская сестра должна быть постоянно готова 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. Проявления высокомерия, пренебрежительного отношения или унизительного обращения с пациентом недопустимы. Медицинская сестра не вправе навязывать пациенту свои моральные, религиозные, политические убеждения. При установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам медицинская сестра должна руководствоваться только медицинскими критериями, исключая какую-либо дискриминацию. В случаях, требующих по медицинским показаниям контроля над поведением пациента, медицинской сестре следует ограничивать свое вмешательство в личную жизнь пациента исключительно профессиональной необходимостью.
6. Медицинская сестра не вправе нарушать древнюю этическую заповедь медицины «Прежде всего - не навреди!» и не вправе безучастно относиться к действиям третьих лиц, стремящихся нанести пациенту такой вред.
7. Проводя медицинские вмешательства, чреватые риском, медицинская сестра обязана предусмотреть меры безопасности, купирования угрожающих жизни и здоровью пациента осложнений.
8. Моральный долг медицинской сестры - информировать пациента о его правах. Она обязана уважать право пациента на получение информации о состоянии его здоровья, о возможном риске и преимуществах предлагаемых методов лечения, о диагнозе и прогнозе. Учитывая, что функция информирования пациента и его близких, по преимуществу, принадлежит врачу, медицинская сестра имеет моральное право передавать профессиональные сведения лишь по согласованию с лечащим врачом в качестве члена бригады, обслуживающей данного пациента. В исключительных случаях медицинская сестра имеет право скрыть от пациента профессиональную информацию, если она убеждена, что таковая причинит ему серьезный вред.
9. Медицинская сестра должна уважать право пациента или его законного представителя (когда она имеет дело с ребенком или недееспособным душевнобольным) соглашаться на любое медицинское вмешательство или отказываться от него. Она должна быть уверена,

что согласие или отказ даны пациентом добровольно и осознанно. Ее моральный и профессиональный долг - разъяснить пациенту в меру своей квалификации последствия отказа от медицинской процедуры. Отказ пациента не должен влиять на его положение и негативно отражаться на отношении к нему медицинской сестры и других медицинских работников.

10. Медицинская сестра должна сохранять в тайне от третьих лиц доверенную ей или ставшую ей известной в силу исполнения профессиональных обязанностей информацию о состоянии здоровья пациента, диагнозе, лечении, прогнозе его заболевания, а также о личной жизни пациента даже после того, как пациент умрет. Она вправе раскрыть конфиденциальную информацию о пациенте какой-либо третьей стороне только с согласия самого пациента. Медицинская сестра вправе передавать конфиденциальную информацию без согласия пациента лишь в случаях, предусмотренных законом. Во всех других случаях медицинская сестра несет личную моральную, а иногда и юридическую, ответственность за разглашение профессиональной тайны.

11. Медицинская сестра должна с уважением относиться к праву умирающего пациента на гуманное обращение и достойную смерть. При этом она обязана владеть необходимыми знаниями и умениями в области паллиативной медицинской помощи, дающей умирающему возможность окончить жизнь с максимально достижимым физическим, эмоциональным и духовным комфортом. Первейшие моральные и профессиональные обязанности медицинской сестры: предотвращение и облегчение страданий, как правило, связанных с процессом умирания; оказание умирающему и его семье психологической поддержки. Эвтаназия, то есть преднамеренные действия с целью прекращения жизни умирающего пациента, даже по его просьбе, неэтична и недопустима, хотя отношение к этой проблеме в обществе неоднозначно.

12. Медицинская сестра должна относиться уважительно к умершему пациенту. При обработке тела следует учитывать религиозные и культурные традиции.

13. Медицинская сестра должна стремиться участвовать в исследовательской деятельности, в приумножении знаний в своей профессии. В исследовательской деятельности с участием человека в качестве объекта медицинская сестра обязана строго следовать международным документам по медицинской этике (Хельсинкская декларация и другие) и законодательству Республики Казахстан. Интересы личности пациента для медицинской сестры должны быть всегда выше интересов общества и науки. Участвуя в научных исследованиях, медицинская сестра обязана особенно строго обеспечивать защиту тех пациентов, которые сами не в состоянии об этом позаботиться (дети, лица с тяжелыми психическими расстройствами). Участие пациентов в учебном процессе допустимо лишь с соблюдением тех же гарантий защиты их прав.

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

15. Столкнувшись с фактами нелегальной, неэтичной или некомпетентной практики, медицинская сестра должна становиться на защиту интересов пациента и общества.

Отношения «медсестра – пациент»

- Медицинская сестра обязана быть выдержанной и приветливой в общении с пациентом. Недопустимо в общении с пациентом как фамильярность и панибратство, так и чрезмерная сухость и официальность. Обращаться к больным следует на «Вы» и по имени и отчеству.
- Нельзя в присутствии больных обсуждать поставленный диагноз, план лечения, говорить о заболеваниях соседей по палате. Запрещается подвергать сомнению правильность проводимого лечения в присутствии больного.
- Перед тяжелыми и болезненными процедурами медсестра должна разъяснить в доступной форме значение, смысл и необходимость их для успешного лечения и снять психоэмоциональное напряжение.

Отношения «медсестра - родственники (и близкие) пациента»:

- Необходимо сохранять сдержанность, спокойствие и тактичность;
- Лицам, ухаживающим за тяжелобольными разъяснить правильность выполнения процедур и манипуляций;
- Беседовать только в пределах своей компетенции (не имеет право рассказывать о симптомах, о прогнозе заболевания, а должна направить к лечащему врачу);
- Отвечать на вопросы спокойно, неторопливо, обучать правильному уходу за тяжелобольными.

Взаимоотношения в коллективе:

Одно из важных условий, влияющих на все разделы деятельности медицинского учреждения, - взаимоотношения в коллективе. Психологический климат в коллективе зависит от многих факторов: социальных, организационных, личностных. Медицинский коллектив в психологическом отношении представляет собой одну из сложнейших социальных групп. Это связано с большой напряженностью работы медицинских работников, повышенной ответственностью за жизнь человека, неадекватностью оценки труда медицинских работников обществом и государством, преобладанием в коллективе женщин, более эмоциональных, чем мужчины, к тому же часто обремененных домашними проблемами.

Один из показателей взаимоотношений в медицинском коллективе - наличие конфликтов между коллегами. В зависимости от причин их условно можно разделить на профессиональные, этические и возникшие по другим причинам. В медицинской среде профессиональные споры неизбежны, но они не должны переходить в конфликты.

Отношения «медсестра – врач»:

- Недопустимы грубость, неуважительное отношение в общении;
- Исполнять врачебные назначения своевременно, четко и профессионально;
- Срочно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии больного;
- При возникновении сомнений в процессе выполнения врачебных назначений в тактичной форме выяснить все нюансы с врачом в отсутствии больного.

Отношения «медсестра – медсестра»:

- Недопустима грубость и неуважительное отношение к коллегам;
- Замечания должны делаться тактично и в отсутствии больного;
- Опытные медсестры должны делиться с молодыми своим опытом;
- В сложных ситуациях должны помогать друг другу.

Отношения «медсестра - младший медперсонал»:

- Соблюдать взаимоуважение;
- Контролировать тактично, ненавязчиво деятельность младшего медперсонала;
- Недопустимы грубость, фамильярность, высокомерие;
- Недопустимо делать замечания в присутствии больных и посетителей.

Часть 5. Заключительные положения

Врачи (как и весь медицинский персонал), работающие в Республиканском государственном казенном предприятии «Центр спортивной медицины и реабилитации» (далее – ЦСМиР», должны понимать, что выполняя работу по совместительству и в других медицинских учреждениях, не вправе рассматривать пациента как объект своих личных интересов и извлечения из него плату за дополнительные услуги, путем направления в другие медицинские учреждения за платными услугами.

Врач обязан оказывать услуги и назначать лечение путем направления пациента для расчета стоимости обследования (лечения) в строгом соответствии утвержденного Прейскуранта Цен от 25.02.2016 г.

Врач должен помнить, что личные интересы в погоне за извлечением дополнительной выгоды могут привести к ненадлежащему исполнению им своих должностных обязанностей.

Приложение 2
к Кодексу этики
и служебного поведения

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 этики и служебного поведения Центра.

Заполненная и подписанная форма-подтверждение с момента начала исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Центре в течение срока исполнения трудовых обязанностей в Центре хранится в личном деле каждого работника Центра.

Подтверждение

(Пожалуйста, заполните настоящую форму, отметив соответствующие ячейки, подпишите и направьте в отдел кадров).

1. Я подтверждаю, что изучил и понял Кодекс этики и служебного поведения работников Центра.

2. Я обязуюсь добросовестно следовать принципам деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом этики и служебного поведения работников Центра.
3. Я согласен, по крайней мере, один раз в год в течение срока исполнения трудовых и/или должностных обязанностей в Центре, подтверждать, что я изучил, понял и обязуюсь следовать принципам профессиональной и деловой этики и правилам поведения, установленным Кодексом этики и служебного поведения Центра.