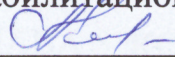


1,

**Коммунальное Государственное Предприятия на праве хозяйственного
ведения «Восточно- Казахстанский реабилитационный центр»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
КГП на ПХВ «Восточно –
Казахстанский областной
реабилитационный центр»

 А. Канафиева
« 04 » 01 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
КГП на ПХВ «Восточно –
Казахстанский областной
реабилитационный центр



Т. Тортаев
« 04 » 01 2023 г.

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

г. Усть- Каменогорск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

ГЛАВА 3. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРАВИЛА
ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

ГЛАВА 4. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

ГЛАВА 5. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

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

ГЛАВА 7. ВЫЯВЛЕНИЕ, АНАЛИЗ И ПРИНЯТИЕ МЕР ПО ЭТИЧЕСКИМ
ВОПРОСАМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ (СЛУЧАИ
НАСИЛИЯ, ДОМОГАТЕЛСТВА, ТРАВЛИ) И ДРУГИЕ СИТУАЦИИ В
СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РК

ГЛАВА 8. ЭТИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ РАССМОТРЕНИЯ ЭТИЧЕСКИХ
ВОПРОСОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ОКАЗАНИИ МЕДИЦИНСКИХ
УСЛУГ

ГЛАВА 9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

1. Настоящий Этический кодекс (далее-Кодекс) республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения (далее - Предприятие) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами Предприятия и представляет собой свод правил и принципов.
2. Кодекс является документом, регламентирующим этическую сторону взаимодействия Предприятия со всеми заинтересованными лицами, этические нормы корпоративных отношений, а также механизмы влияния этических норм на повседневную деятельность Предприятия и его работников.
3. Положения Кодекса распространяются на Должностные лица и на всех работников Предприятия вне зависимости от занимаемой должности.
4. Руководитель Предприятия несет ответственность за создание условий открытости и ответственности, в которых Работники Предприятия воздерживаются и активно реагируют на совершение незаконных действий.
5. Первейшей обязанностью каждого Работника Предприятия является следование этическим нормам, установленным в Предприятии, и соблюдение моральных норм.
6. Для поддержания этических норм на должном уровне Работники берут на себя ответственность за их соблюдение в Предприятии и установление высоких стандартов для самих себя.
7. Целью Кодекса является:
 - 1) закрепление основополагающих ценностей, принципов и правил, которыми руководствуются все Должностные лица и Работники Предприятия в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;
 - 2) развитие единой Корпоративной культуры в Предприятии, 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 Предприятия и его успешному взаимодействию с Заинтересованными лицами;
 - 5) повышение и сохранение доверия к Предприятию со стороны государства и делового сообщества путем применения лучшей практики делового поведения.

8. Кодекс применяется вместе с иными внутренними документами Предприятия и отражает деятельность Должностных лиц и Работников Предприятия 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 Наблюдательным Советом в случае возникновения определенных предпосылок или обстоятельств.
10. Все Должностные лица, Работники и партнеры Предприятия 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 будут приняты меры дисциплинарного воздействия.
11. Предприятие ценит в своих работниках и их работе:
- 1) ориентированность на достижение стратегических целей Предприятия;
 - 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 Предприятия.
12. Деятельность Предприятия основана на отношениях Предприятия 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:
- Уполномоченный орган** – ГУ «Управление здравоохранения ВКО»;
- Деловая этика** - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности Предприятие, его Должностные лица и Работники;
- Должностное лицо** - Член Наблюдательного совета и/или руководство Предприятия;
- Заинтересованное лицо** - это физическое или юридическое лицо, с которым Предприятие вступил или намерен вступить в договорные отношения, а также лица причастные к сделкам, связанным с Предприятием.
- Законодательство** - совокупных нормативных правовых актов Республики Казахстан, принятых в установленном порядке;

Конфликт интересов - ситуация, при которой происходит столкновение личных интересов работника Предприятия его обязанностей по отношению к КПП на ПХВ и в которой личная заинтересованность Работника Предприятия и влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей; Корпоративная культура - специфические для Предприятия ценности и принципы, этические нормы деловых взаимоотношений, нормы поведения;

Корпоративный конфликт - разногласие или спор, которые возникли между Единственным участником и органами Предприятия организации либо разногласие или спор между органами Предприятия, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- нарушение норм действующего законодательства, Устава или внутренних документов Предприятия, прав Единственного участника;- иски к Предприятию.

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

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

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

ГЛАВА 2. ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

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

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

16. Основополагающие корпоративные принципы Предприятия:

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

3) Прозрачность – Предприятие стремится к максимальной прозрачности, открытости и надежности информации о Предприятии, его достижениях и результатах деятельности. Предприятие 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, Предприятие следит за неразглашением информации и сведений, составляющих коммерческую и служебную тайны;

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

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

6) Уважение личности - основной принцип, которым должны руководствоваться Должностное лицо, Работник Предприятия, 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, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

3.1. Должностные лица и работники Предприятия

17. Должностные лица и Работники Предприятия должны:

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

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 Предприятия, 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 (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 Предприятия;
- 14) не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Предприятия без прямо предоставленных полномочий или прямого поручения Должностных лиц Предприятия;
- 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 Предприятия, а не личными отношениями или персональной выгодой;
- 19) оказывать содействие при проведении расследований 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 Предприятия 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 Предприятия 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 Предприятия;
- 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 Предприятия ни при каких условиях.

19. Должностные лица и Работники Предприятия за исполнение своих функциональных обязанностей не вправе принимать:

- 1) вознаграждение от юридических и физических лиц в виде денег, услуг и в иных формах;
- 2) подарки или услуги от юридических и физических лиц.

Зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

20. Руководство Предприятия должно создавать такие условия работы в Предприятий, 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.

3.2. Уполномоченный орган

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

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

3.3. Деловые партнеры

23. Взаимодействие Предприятия 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.

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

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

3.4. Взаимоотношения Предприятия

26. Предприятие осуществляет взаимоотношения с Организациями в соответствии с Законодательством, Уставом, внутренними документами Предприятия, соглашениями, а также уставами Организаций.

3.5. Общество

27. Предприятие осознает свою социальную ответственность перед обществом.

28. Предприятие 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.

29. Предприятие 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.

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

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

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

33. Предприятие содействует развитию системы образования, науки,

культуры, искусства, просвещения, а также духовному развитию личности.

ГЛАВА 4. ПРАВИЛА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

34. Должностные лица и Работники Предприятия не должны использовать Предприятие и его репутацию, коммерческую и служебную тайны с целью личного обогащения или обогащения других лиц.

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

36. Деловое поведение Должностных лиц и Работников Предприятия 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 Предприятия;
- 4) верность своему слову;
- 5) целеустремленность, при соблюдении моральных ценностей;
- 6) поддержание собственной деловой репутации, отказ от участия в распространении, напрямую либо через третьих лиц, заведомо ложной и непроверенной информации;
- 7) в ситуации Конфликта интересов - достижение разрешения споров путем переговоров.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

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

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

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

40. Коррупционные и другие противоправные действия.

Предприятие 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 Предприятия. Непосредственная обязанность по противодействию коррупции возлагается на Должностных лиц Предприятия. Работники Предприятия обязаны доводить до сведения руководства о ставших им известными случаях коррупционных правонарушений.

41. Должностные лица и Работники Предприятия должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры Предприятия, соблюдая и понимая требования настоящего Кодекса и предупреждая его нарушение. Должностные лица и Работники Предприятия должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

ГЛАВА 5. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

5.1. Внешний вид и этика ведения переговоров

42. Должностные лица и Работники Предприятия 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 больных 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 Предприятии в целом. Должностные лица и Работники Предприятия 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 Предприятия 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. К традиционным корпоративным праздникам относятся – День рождения Предприятия, Новый год, Международный женский день, День медицинского работника, День Конституции, День Независимости и другие официальные праздники, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

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

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

5.2. Безопасность, охрана труда и защита окружающей среды

52. Предприятие 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 Предприятия обязаны неукоснительно следовать стандартам и правилам в области техники безопасности и охраны труда.

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

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

5.3. Связь с общественностью

55. Предприятие следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношении с общественностью и средствами массовой информации. Предприятие 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 Предприятия или делать какие-либо заявления от имени Предприятия в средствах массовой информации, включая Интернет, вправе только уполномоченные на это Должностные лица и Работники Предприятия.

57. При выступлении от имени Предприятия 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 Предприятия не следует публично выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Предприятия в общем, если оно:

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

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

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

62. Профессиональное заключение врача о состоянии здоровья пациента должно основываться исключительно на результатах медицинского

обследования и (или) проведенного лечения.

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

64. 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.

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

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

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

68. 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.

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

70. 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.

71. 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.

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

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

74. 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).

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

76. 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.

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

78. Врач не должен препятствовать решению пациента о получении консультации другого специалиста.

79. 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.

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

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

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

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

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

85. 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.

86. Лечащий врач несет ответственность за процесс лечения пациента.

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

6.2. Взаимоотношение врачей

88. 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.

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

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

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

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

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

94. 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.

6.3. Взаимоотношение врача со средним медицинским персоналом

95. 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 не в присутствии пациентов.

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

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

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

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

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

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

102. Врач может содействовать повышению профессиональных знаний и навыков среднего медицинского персонала.
103. Средний медицинский персонал должен избегать вредных привычек и не допускать исполнения обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения.
- 6.4. Взаимоотношение среднего медицинского персонала с пациентом.
104. Запрещается в присутствии больных обсуждать поставленный диагноз, подвергать сомнению правильность проводимого лечения, а также обсуждать заболевания соседей по палате.
105. Перед тяжелыми болезненными процедурами средний медицинский персонал должен разъяснить в доступной форме значение, необходимость их для успешного лечения и снять психоэмоциональное напряжение.
106. Средний медицинский персонал должен сохранять сдержанность, спокойствие и тактичность при выполнении лечебных процедур и своих функциональных обязанностей.
107. Средний медицинский персонал, ухаживающий за тяжелобольными пациентами, должен разъяснять правильность выполнения процедур.
108. Средний медицинский персонал должен беседовать только в пределах своей компетенции (не имеет право рассказывать о симптомах, о прогнозе заболевания).
109. Средний медицинский персонал должен выполнять врачебные назначения своевременно и профессионально, строго по назначению врача.
110. Средний медицинский персонал должен немедленно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии больного.
111. Средний медицинский персонал должен выяснять в тактичной форме все нюансы при возникновении сомнений в процессе выполнения врачебных назначений в отсутствии больного.
112. Более опытные работники среднего медицинского персонала могут делиться своим опытом с менее опытными работниками среднего медицинского персонала.
113. 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.
114. Средний медицинский персонал должен уважать право пациента на участие в планировании и проведении лечения.
115. Средний медицинский персонал не должен проявлять высокомерие, пренебрежительное отношение или унижительное обращение к пациентам.
116. Средний медицинский персонал не вправе навязывать пациенту свои моральные, религиозные, политические убеждения.
117. При установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам, средний медицинский персонал должен

руководствоваться только медицинскими показаниями, исключая какую-либо дискриминацию.

1118. Средний медицинский персонал не должен безучастно относиться к действиям третьих лиц, стремящихся нанести вред пациенту.

1119. Производя медицинские вмешательства, чреватые риском, средний медицинский персонал обязан предусмотреть меры безопасности, снижения риска возникновения угрожающих жизни и здоровью пациента осложнений.

1120. 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.

1121. Средний медицинский персонал в меру своей квалификации должен разъяснить пациенту последствия отказа от медицинской процедуры.

1122. 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.

1123. Средний медицинский персонал не вправе распространять конфиденциальную информацию о клиентах, в каком бы виде она ни хранилась.

1124. Средний медицинский персонал может при необходимости помогать коллегам, а также оказывать содействие в лечебном процессе.

1125. Средний медицинский персонал должен помогать пациенту выполнять программу лечения, назначенную лечащим врачом.

1126. Средний медицинский персонал должен постоянно повышать свою квалификацию и принимать участие в научной исследовательской деятельности.

6.5. Младший медицинский персонал

1127. Старшая медицинская сестра/Главная медицинская сестра контролирует работу младшего медицинского персонала и должна вести повседневную воспитательную работу.

1128. Старшая медицинская сестра/Главная медицинская сестра несет ответственность за качество работы младшего медицинского персонала, культуру обслуживания больных, уют, чистоту и порядок в клинике.

1129. Младший медицинский персонал должен выполнять свои функциональные обязанности качественно, соблюдать деловую субординацию и правила служебной дисциплины.

1130. Работники младшего медицинского персонала должны выглядеть опрятно и соблюдать правила личной гигиены.

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

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

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

6.6. 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.

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

135. 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 элементы недобросовестной конкуренции, рекламы и саморекламы.

136. 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 инактивного гражданина за медицинской помощью, о его лечении, выписке, смерти и т.д.;

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

6.7. Порядок сбора и рассмотрения сведений о нарушении Кодекса деловой этики и иных внутренних документов Предприятия

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

141. Заинтересованные лица могут сообщать своему непосредственному руководителю, о незаконных и неэтичных действиях Должностных лиц и Работников Предприятия.

142. Секретарь Дисциплинарной(этической) комиссии, приняв обращение к рассмотрению, обязан:

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

143. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются секретарем Дисциплинарной(этической) комиссии обратившемуся лицу-Заявителю в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия решения Главным врачом.

144. Должностные лица и секретарь Дисциплинарной(этической) комиссии гарантируют конфиденциальность рассмотрения сведений о нарушении положений Кодекса, норм законодательства и внутренних документов. Права обратившегося лица-Заявителя не должны ущемляться.

145. В полномочия секретаря Дисциплинарной (этической) комиссии не входит проведение служебного расследования.

6.8. Контрольные меры

146. Должностные лица и работники Предприятия 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 Предприятия.

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

148. Руководитель предприятия, Председатель Этической комиссии, психолог-Член Этической комиссии согласно своей компетенции обязаны реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований Кодекса, посредством проведения консультаций с соответствующими структурными подразделениями/органами Предприятия, Работником с предоставлением им необходимых сведений. Действия по даче консультаций может быть оформлено в письменном виде.

149. Руководство предприятия 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 Предприятия, а также деловые партнеры и заинтересованные лица вправе обращаться к секретарю наблюдательного совета.

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 Предприятию и не является подрывом солидарности в Предприятии. Работник обязан сообщать достоверные и точные сведения, и не должен скрывать подозрительные факты или обстоятельства, и признаки любых незаконных действий такого рода.

ГЛАВА 7. ВЫЯВЛЕНИЕ, АНАЛИЗ И ПРИНЯТИЕ МЕР ПО ЭТИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ (СЛУЧАИ НАСИЛИЯ, ДОМОГАТЕЛСТВА, ТРАВЛИ) И ДРУГИЕ СИТУАЦИИ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РК

7.1 Индикаторы условий труда

152. Индикаторами благоприятных условий труда являются физический и психический комфорт на работе.

153. Психологический комфорт предполагает удовлетворенность работника в части труда и своего положения в коллективе, отсутствия стрессов и

давления, благоприятного социально-психологического климата, осознания своей значимости и роли в общем трудовом процессе. Важнейшая составляющая психологического комфорта – отсутствие насилия на работе.

154. Основными инструментами психологического преследования на работе могут быть распространение слухов, запугивание, необоснованная критика, социальная изоляция, прямая агрессия, унижения, бойкот. Наиболее агрессивным видом преследования считается управляемый моббинг (целенаправленная травля), т. е. осуществление морального преследования с целью выполнения группой нападающих негласных установок представителей работодателя или преследование, осуществляемое непосредственно должностными лицами, представляющими интересы работодателя

155. Травля на работе представляет собой угрозу не только индивиду, но и обществу.

7.2 Противодействия насилию и домогательствам на рабочем месте (в соответствии с требованиями законодательства РК)

156. РК принято международное обязательство в сфере защиты работников (женщин) от насилия и домогательств на рабочем месте, согласно Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

156. Статья 4 ТК Казахстана устанавливает такие принципы, как недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда, запрещение дискриминации в сфере труда, обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, приоритет жизни и здоровья работника.

157. Запрет дискриминации закреплен в ТК РК: «Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям» (п. 2 ст. 6).

7.3 Статьи Трудового кодекса, Уголовного кодекса и Кодекса об административных правонарушениях, предусматривающие ответственность (в ситуациях насилия, домогательства, травли)

158. Унижение чести и достоинства другого лица, выраженное в неприличной форме- ст. 131 УК РК. Оскорбление.

159. Совершение непристойных действий, отличающихся исключительным цинизмом- ст. 293 УК РК. Хулиганство.

160. Оскорбительное приставание к физическим лицам - ст. 434 КоАП. Мелкое хулиганство

161. Проявление неуважения, выраженное в нецензурной брани, непристойном поведении, оскорбительном приставании, демонстрации неприличных жестов (знаков), предметов- ст. 80-1 КоАП. Воспрепятствование законной деятельности медицинских и (или) фармацевтических работников.

162. Аморальный поступок, несовместимый с продолжением воспитательной работы- ст. 52 ТК РК. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

7.4. Принятие мер по этическим вопросам (насилие, домогательства, травли)

163. Если психическому и социальному благополучию работника объективно угрожает чье-либо поведение, то работник, который может доказать этот факт (факт угрозы и факт плохого состояния здоровья, вызванного угрозой), имеет возможность обратиться к работодателю с заявлением, в котором изложит факты домогательств и сообщит о своем намерении прекратить работу.

164. Работодатель должен вмешаться в ситуацию и передать дело сотрудника для дальнейшего рассмотрения этической комиссии(срок рассмотрения от 5 до 15 календарных дней).

165. В случае если работодатель проигнорирует заявление работника, работник может подать иск в суд, поскольку у него действительно был повод, представляющий угрозу здоровью.

166. Понятие «угроза жизни или здоровью» может включать в себя и риск домогательств как часть угрозы здоровью работника.

ГЛАВА 8. ЭТИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ ПО РАССМОТРЕНИЮ ЭТИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ОКАЗАНИИ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

167. Этическая комиссия в своей деятельности руководствуется Кодексом Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения», а также настоящим Положением.

168. Основными задачами Этической комиссии являются содействие в обеспечении соблюдения сотрудниками КГП на ПХВ «ВКО реабилитационный центр» этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников.

169. Этическая комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников КГП на ПХВ «ВКО реабилитационный центр».

8.1 Задачи Этической комиссии

170. Главными задачами Этической комиссии являются:

а) содействие достижению цели Этического кодекса — установление этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников Реабилитационного Центра для достойного выполнения ими своих профессиональных обязанностей;

б) разрешение этических конфликтов, оказание помощи, в том числе конфиденциальными консультациями с целью обеспечения благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе Реабилитационного Центра.

8.2. Полномочия Этической комиссии

171. Изучение, обобщение и распространение опыта других медицинских организаций по внедрению принципов Этического кодекса в практику своей деятельности.

172. Рассмотрение поступивших в Этическую комиссию писем и заявлений сотрудников.

173. Рассмотрение вопросов, связанных с фактами нарушения этических норм и требований Этического кодекса сотрудниками.

174. Этическая комиссия в соответствии с решением о проведении проверки фактов нарушения этических норм вправе: - привлечь специалистов в соответствующих областях (права, управления, экономической безопасности и других); - пригласить для заслушивания заявителей и других лиц, информация которых поможет выяснить все необходимые обстоятельства, и принять объективное решение.

8.3. Председатель и члены Этической комиссии, их права и обязанности

175. Председатель Этической комиссии: - руководит деятельностью Этической комиссии и организует ее работу; - подписывает все документы, исходящие от имени Этической комиссии.

176. Члены Этической комиссии: - лично участвуют в заседаниях Этической комиссии. В случае невозможности участия в заседании члены комиссии обязаны сообщить об этом председателю комиссии с указанием причины отсутствия не позднее, чем за день до заседания; - обеспечивают соблюдение режима конфиденциальности получаемых сведений и не допускают несанкционированного разглашения информации, ставшей им известной в процессе работы комиссии; - участвуют в формировании плана работ Этической комиссии, повесток дня ее заседаний, предложений по внесению на рассмотрение вопросов этики поведения.

8.4. Организация работы Этической комиссии

176. Заседания Этической комиссии проводятся по мере необходимости.

177. При подготовке к проведению заседания (далее по тексту - заседание) Этической комиссии ее председатель с учетом предложений

членов комиссии: - определяет дату, время и место проведения заседания; - утверждает повестку дня заседания; - определяет перечень материалов и документов (информаций), необходимых для рассмотрения вопросов повестки дня заседания; - определяет перечень приглашаемых на заседание Этической комиссии лиц, которые не являются ее членами; - решает иные вопросы, связанные с подготовкой к проведению заседания.

178. Заседание Этической комиссии ведет председатель Этической комиссии.

179. По поручению председателя протокол заседания ведет один из членов комиссии.

180. Заседание Этической комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины от общего числа членов Этической комиссии.

181. Решение по рассматриваемому вопросу принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов Этической комиссии открытым голосованием. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

182. В случае несогласия члена комиссии с принятым решением, замечание оформляется приложением к протоколу.

8.5. Порядок проведения проверок по фактам нарушений норм и требований Этического кодекса сотрудниками Реабилитационного Центра.

183. Проверка проводится в соответствии с поручением главного врача медицинской организации.

184. Проверка включает в себя: - получение письменных и устных объяснений, документов, относящихся к проверяемому вопросу; - выявление признаков нарушения требований Этического кодекса; - осуществление иных действий, обеспечивающих объективную проверку, в рамках полномочий Этической комиссии, закрепленных настоящим Положением.

185. Заключение Этической комиссии по результатам проверки. а) Заключение должно содержать объективную оценку по проверяемому вопросу и включать в себя: - аргументированные выводы, содержащие подтверждение достоверности данных, содержащихся в письменном заявлении об имеющих место фактах нарушения этических норм поведения; - необходимые рекомендации и предложения. б) Заключение по итогам проверки рассматривается на заседании Этической комиссии. в) С заключением знакомятся все заинтересованные лица.

ГЛАВА 9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

[illegible]

ПЕЧАТЬЮ

цифрами

Исполнитель
Протоиерей
Писков

Главный врач

 $\gg$

2023F, M.II.

