

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета



Х.З. Мусапирова
2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач
КГП на ПХВ «Экибастузская
городская больница»



М.Т. Андосов
2019г.

Кодекс корпоративной этики КГП на ПХВ «Экибастузская городская больница»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.1. Коллектив КГП на ПХВ «ЭГБ» ставит перед собой стратегическую задачу - превратить больницу в стабильно работающее предприятие, имеющее признание в Павлодарской области и Республики Казахстан способного занять ключевую позицию в здравоохранении Экибастузского региона.

1.2. Кодекс корпоративной этики - своеобразный кодекс чести - необходим для мобилизации усилий всего коллектива больницы на осуществление этой цели. Он призван способствовать формированию здорового психологического климата в больнице, повышению эффективности деятельности всех сотрудников, росту престижа в системе здравоохранения.

2. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Республики Казахстан, общепризнанных нравственных и этических принципов и норм, Устава, внутренних правил и коллективного договора

2.2. Кодекс вступает в силу после утверждения этической комиссией предприятия и может изменяться и дополняться по его решению.

2.3. Кодекс содержит Правила поведения, распространяющиеся на всех сотрудников больницы.

2.4. Кодекс призван помочь предприятию поддерживать соответствующие нормы поведения, общественное доверие, уверенность в честности и профессионализме сотрудников глазах общественности.

2.5. Предприятие заинтересовано в соблюдении принципов и норм Кодекса во взаимоотношениях с внешней средой: областной и городской администрациями, уполномоченным органом, медицинскими организациями и средствами массовой информации и т.д.

Перечень этических норм и принципов не является исчерпывающим и может быть уточнен, изменен, дополнен этической комиссией.

Целью создания Кодекса является регламентация правил и норм корпоративной культуры Предприятия, ее дальнейшее продвижение среди сотрудников вне зависимости от занимаемой должности, поддержание и укрепление репутации Предприятия.

Ключевые корпоративные ценности:

- Уважение ценности и достоинства личности
- Пациентоориентированность, транспарентность и высокие этические стандарты оказания медицинских услуг
- Компетентность и профессионализм работников предприятия
- Устойчивое развитие Предприятия
- Позиционирование Предприятия как организации, ориентированной на развитие, внедрение и использование передовых технологий в области здравоохранения

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ

3.1. Взаимоотношения сотрудников предприятия между собой, взаимоотношения между сотрудниками и пациентами строятся на принципах взаимоуважения, не допускаются грубость и хамство, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий, несоблюдение общепринятых норм морали и нравственности, включая предосудительное поведение в общественных местах; различные формы публичного выражения агрессии.

3.2. Поощряются различные формы общения сотрудников разных структурных подразделений - совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выполнение проектов, проведение досуговых мероприятий.

3.4. Поощряются различные формы заслуг перед предприятием и личные достижения сотрудников способствующие достижению поставленной больницей стратегической задачи - достижения в области здравоохранения.

3.5. При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой, приоритеты отдаются имеющим заслуги перед предприятием.

3.6. При разрешении возникающих в процессе деятельности проблем сотрудники предприятия руководствуются принципом справедливости, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, отраженными в документах, защищающих гражданские права.

3.7. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов предприятия.

3.8. В предприятии запрещены любые методы унижения достоинства сотрудников. Основным принципом, которым руководствуются все сотрудники - взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливость и честность в отношениях между членами коллектива.

3.9. Сотрудник предприятия показывает пример профессионального отношения к выполнению служебных обязанностей, является образцом порядочности, соблюдает требования трудовой дисциплины, задает высокий уровень культуры и нравственности в своем поведении.

Основные этические нормы взаимоотношений между коллегами:

- Предоставление точной и достоверной информации, ориентация только на факты
- Развитие чувства личной ответственности и честности
- Открытость и тактичность в общении
- Деловая требовательность
- Наставничество, помощь молодым специалистам и новым работникам в профессиональном становлении
- Конфиденциальность любой информации, кроме общедоступной, неразглашение, в том числе и другим работникам, не нуждающихся в ней для исполнения ими своих служебных обязанностей
 - Передача конфиденциальной информации, доступной одному подразделению, в другое допустимо только с разрешения или предписания руководства
 - Предотвращение конфликтов и своевременное регулирование в случае их возникновения
 - Недопущение любых действий, которые могут привести к неадекватным конфликтным ситуациям, проявлению агрессии, угрозы, насилия и т.д.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И СОТРУДНИКАМИ

4.1. Предприятие строит отношения со своими сотрудниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств. И сотрудник, и работодатель обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

4.2. При общении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, не соответствующих принципам справедливости и интересам предприятия. Между сотрудниками одного должностного уровня допускается разрешение проблем в рабочем порядке, если это способствует наиболее эффективной работе. Приветствуется решение текущих вопросов сотрудниками одного уровня без привлечения руководства (в пределах их компетенции).

4.3. Администрация рассматривает человеческий капитал как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы сотрудников и их ценностные приоритеты, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальных гарантий.

4.4. Все сотрудники имеют равные возможности в области карьерного роста, а также возможности самореализации. Схема карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в предприятии одинаковы для всех.

4.5. Коллектив и руководство проявляют внимание к индивидуальным особенностям каждого. Все сотрудники находятся под патронажем предприятия, имеют право на бесплатные или льготные услуги, предоставляемые предприятием, в том числе на максимальное внимание к своим проблемам со стороны руководства.

4.6. Сотрудники способствуют обмену знаниями и результатами исследований, ориентируясь при этом на цели, задачи развития предприятия и сохраняя приоритеты его интеллектуальной собственности.

4.7. Сотрудники не предпринимают действий, наносящих урон интересам предприятия, пресекают любые попытки опорочить его честь и авторитет, никогда не используют любую информацию в ущерб интересам и деловой репутации предприятия или в целях личной выгоды.

4.8. Сотрудники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями в руководящие органы предприятия и его структурные подразделения по вопросам организации внутренней жизни коллектива.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ И ПАЦИЕНТАМИ

5.1. Взаимоотношения между сотрудниками и пациентами строятся на принципах взаимоуважения, не допускаются грубость и хамство, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий, несоблюдение общепринятых норм морали и нравственности, включая предосудительное поведение в общественных местах; различные формы публичного выражения агрессии.

5.2. Неприкосновенность частной жизни пациентов, сохранение сведений, составляющих врачебную тайну

5.3. Медицинский работник отвечает за качество оказываемой пациентам медицинской помощи. В своей работе он обязан руководствоваться законами Республики Казахстан, действующими нормативными документами (медицинскими стандартами), но в рамках этих предписаний, учитывая особенности заболевания, выбирать те методы профилактики, диагностики и лечения, которые сочтет наиболее эффективными в каждом конкретном случае, руководствуясь интересами больного. При необходимости медицинский работник обязан воспользоваться помощью своих коллег.

5.4. Медицинский работник не должен подвергать пациента неоправданному риску, а тем более использовать свои знания в негуманных целях. При выборе любого метода лечения медицинский работник, прежде всего, должен руководствоваться заповедью «Не навреди!».

5.5. За исключением случаев неотложной помощи, когда он обязан предпринимать меры, не усугубляющие состояние больного, медицинский работник имеет право отказаться от лечения больного, если уверен, что между ним и пациентом нет необходимого взаимного доверия, если чувствует себя недостаточно компетентным или не располагает необходимыми для проведения лечения возможностями. В этих и подобных случаях медицинский работник должен принять все меры к информированию об этом непосредственного руководителя и порекомендовать больному компетентного специалиста.

5.6. Медицинский работник должен уважать право пациента на выбор лечащего врача, учреждения и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер. Добровольное согласие пациента на лечение медицинский работник обычно получает при личном разговоре с больным. Это согласие должно быть осознанным, больной должен быть непременно информирован о методах лечения, о последствиях их применения, в частности, о возможных осложнениях, других альтернативных методах лечения. Проведение лечебно-диагностических мероприятий без согласия пациента разрешено только в случаях угрозы для жизни и здоровья пациента и неспособности его адекватно оценивать ситуацию. Желательно решение в подобных случаях принимать коллегиально. При лечении лиц, страдающих психическими заболеваниями, медицинский работник должен руководствоваться законодательством Республики Казахстан об оказании психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании. При лечении ребенка медицинский работник обязан предоставлять полную информацию его родителям или опекунам, получить их согласие на применение того или иного метода лечения или лекарственного средства.

5.7. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на личную тайну, с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время он не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи.

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

5.9. 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 медицинский работник 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.

5.10. По желанию пациента, медицинский работник не должен препятствовать реализации его права на консультацию другим медицинским работником.

5.11. Самореклама при общении медицинского работника с больным недопустима, также запрещается незаконное требование денег у пациентов, ГОБМП оказывается бесплатно.

5.12. При совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений медицинский работник обязан проинформировать об этом больного,

непосредственного руководителя и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление вредных последствий.

5.13. Профессиональные обязанности медицинский работник врач может осуществлять только под собственной фамилией, не используя псевдоним и не указывая присвоенных официально титулов, степеней, званий.

Врачебная тайна

5.14. Каждый пациент имеет право на сохранение личной тайны, и врач, равно как и другие лица, участвующие в оказании медицинской помощи, обязан сохранять врачебную тайну даже после смерти пациента, как и сам факт обращения за медицинской помощью, если больной не распорядился иначе.

5.15. Тайна распространяется на все сведения, полученные в процессе обращения и лечения больного (диагноз, методы лечения, прогноз и др.).

5.16. Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

- по ясно выраженному письменному согласию самого пациента;
- по мотивированному требованию органов дознания, следствия, прокуратуры и суда;
- если сохранение тайны существенным образом угрожает здоровью и жизни пациента и (или) других лиц (опасные инфекционные заболевания);
- в случае привлечения к лечению других специалистов, для которых эта информация является профессионально необходимой.

5.17. Врач должен следить за тем, чтобы лица, принимающие участие в лечении больного, также соблюдали профессиональную тайну.

5.18. Лица, пользующиеся правом доступа к медицинской информации, обязаны сохранять в тайне все полученные о пациенте сведения.

5.19. В процессе научных исследований, обучения студентов и усовершенствования врачей должна соблюдаться врачебная тайна. Демонстрация больного возможна только с его согласия.

Помощь больным в терминальном состоянии

5.20. Медицинский работник должен приложить все усилия к тому, чтобы обеспечить больному необходимую медицинскую помощь в экстремальных условиях.

5.21. Медицинский работник не должен прибегать к эвтаназии, равно как и привлекать к ее исполнению других лиц, но обязан облегчить страдания больных, находящихся в терминальном состоянии, всеми доступными, известными ему и разрешенными способами.

5.22. Вопрос о прекращении реанимации, особенно в случаях, если нет энцефалографических подтверждений полного прекращения мозговой деятельности, следует по возможности решать коллегиально.

5.23. Медицинский работник должен способствовать пациенту в осуществлении его права воспользоваться духовной поддержкой служителя любой религиозной конфессии.

5.24. Соблюдение сотрудниками Предприятия других прав пациентов, закрепленных в Кодексе Республики Казахстан «О здоровье народа и системы здравоохранения» и других НПА.

6. ПРИНЦИПЫ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СПОРНЫХ ВОПРОСОВ

6.1. Эффективное функционирование предприятия предполагает четкое разделение обязанностей сотрудников, что позволит избегать конфликтных ситуаций.

6.2. В предприятии приветствуется решение конфликтов при помощи двусторонних и многосторонних конструктивных переговоров, поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

6.3. Разрешение конфликта производится с помощью этической комиссии и таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности больницы был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки.

6.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами сотрудники в первую очередь учитывают интересы больницы и действуют в интересах предприятия.

7. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ

7.1. В целях поддержания порядка и предотвращения правонарушений в больнице действует пропускная система. При входе в больницу находится дежурный вахтер.

7.2. Сотрудники при встрече обязательно здороваются со всеми вне зависимости от возраста или статуса человека. Если у входных дверей образовалась очередь, приоритет отдается выходящим лицам.

7.3. Ряд требований к одежде является обязательным. Войдя в здание, мужчины должны снять головные уборы. Верхнюю одежду следует сдать в гардероб или специально отведенные места хранения.

Сотрудникам рекомендуется приходить на работу аккуратно одетыми и причесанными. Предпочтителен деловой стиль.

7.4. В больнице принято обращаться друг к другу на "Вы". При общении сотрудники не допускают фамильярности по отношению друг к другу, жаргонных выражений и ненормативной лексики.

7.5. Сотрудники обязаны вовремя приходить на работу. В случае опоздания должен извиниться, не привлекая внимания и приступить к выполнению функциональных обязанностям.

7.6. Во время работы и любых официальных мероприятий звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

7.7. На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, концертах, праздниках - необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

7.8. Сотрудники считают недопустимым для себя (порочащим звание сотрудника): осуществление коммерческой деятельности на территории больницы, курение и употребление алкогольных напитков.

7.9. Работники Предприятия могут заниматься коммерческой деятельностью в нерабочее время, если подобная деятельность не наносит вред имиджу или материальным интересам Предприятия.

7.10. Работники могут заниматься политической деятельностью согласно своим взглядам и убеждениям исключительно в нерабочее время, не используя при этом ресурсы Предприятия

7.12. Предприятие не ограничивает свободу своих работников и не регламентирует их частную жизнь, каждый работник имеет право вести собственный образ жизни, если это не препятствует его эффективно работе и не оказывает негативного влияния на имидж Предприятия.

8. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВНЕШНИМИ СТРУКТУРАМИ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

8.1. В своей деятельности предприятие сотрудничает с образовательными и медицинскими учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами, средствами массовой информации. При взаимодействии с внешними структурами больница выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики.

В отношениях с внешними структурами больница руководствуется следующими принципами:

- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и информационная прозрачность;
- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

Сотрудники больницы, выступающие от имени предприятия, соблюдают нормы и правила делового поведения.

8.2. Предприятие выступает за открытые и честные взаимоотношения со средствами массовой информации, предоставляет им информацию о своей деятельности.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

9.1. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением коллектива больницы. В случае особо серьезных нарушений могут применяться административные меры взыскания вплоть до увольнения сотрудников.

9.2. Контроль за соблюдением Кодекса и разрешения конфликтных ситуаций в больнице возложен на этическую комиссию больницы. При разрешении конфликтных ситуаций дисциплинарная комиссия действует на основании законодательства Республики Казахстан, Устава, внутренних Правил больницы, общепризнанных нравственных и этических принципов и норм.

10. ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ

10.1 Настоящий кодекс является внутренним нормативным документом Предприятия, обязательным для исполнения всеми сотрудниками Предприятия, включая руководящих работников. Каждый работник несет персональную ответственность за соблюдение норм Кодекса в рамках своего поведения.

11. ОТКРЫТОСТЬ

Предприятие поощряет работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

12. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Любые решения, принимаемые работниками Предприятия (как стратегические так и повседневные) должны соответствовать нормам Кодекса. При возникновении сложных этических ситуаций сотрудник должен задать себе 3 важных вопроса: Законны ли мои действия и кого они задевают? Соответствует ли принимаемое решение Кодексу? Буду ли чувствовать себя уверенно, если о моем решении станет известно моим коллегам и родным? Если вы сомневаетесь в правильности своего решения и не уверены, как следует поступать, обратитесь за советом в этическую комиссию или непосредственному руководителю.

Юрист КГП на ПХВ «Экибастузская городская больница»
Переверзева А.Ю. _____

Заместитель главного врача по аудиту КГП на ПХВ «Экибастузская городская больница»
Подзорова С.В. _____

И.О. начальника отдела кадров КГП на ПХВ «Экибастузская городская больница»
Токылтаева А.К. _____