

Согласовано
Решением НС
РГП на ПХВ «ЦКГВОВ» МЗ РК
« _____ » _____ 2023 год

Утверждено
Приказом директора
РГП на ПХВ «ЦКГВОВ» МЗ РК
Ураза Уразалина Д.А.
« 14 » ноября 2023 год

Корпоративной кодекс этики и поведения
РГП на ПХВ «Центральный клинический госпиталь для ветеранов
Отечественной войны» Министерства здравоохранения
Республики Казахстан

1. Общие положения

1. Настоящий корпоративной кодекс этики и поведения РГП на ПХВ «Центральный клинический госпиталь для ветеранов Отечественной войны» Министерства здравоохранения Республики Казахстан (далее - Госпиталь) разработан в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, внутренними документами, с учетом признанных стандартов делового поведения и корпоративного управления.

2. Целью настоящего Кодекса является обеспечение высокого уровня корпоративного управления, профессиональной и деловой этики, необходимых для реализации стратегических целей и задач, определенных Уставом и другими внутренними документами Госпиталя.

2. Ценности и принципы корпоративной этики

3. основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Госпиталя, являются порядочность, надежность и профессионализм его работников, эффективность их труда, уважение к друг к другу и к пациентам.

4. Госпиталь руководствуется следующими принципами корпоративной этики:

- законность;
- ответственность;
- конфиденциальность;
- компетентность и профессионализм;
- сохранность и укрепление доверия пациентов;
- открытость;
- уважение;
- патриотизм.

Госпиталь обеспечивает сохранность служебной информации и персональных данных, принимает меры по их защите в соответствии с законодательством и внутренними документами.

Госпиталь добросовестно и разумно выполняет взятые на себя обязательства и обеспечивает качество предоставляемых медицинских услуг, осуществляя свою деятельность на основе честности, справедливости, порядочности, соблюдая этические принципы и обычаи делового оборота. Госпиталь, взаимодействуя с заинтересованными сторонами, стремится к укреплению деловой репутации.

5. Работники Госпиталя должны соответствовать всем необходимым квалификационным требованиям, должны повышать уровень своей компетенции, обладать способностью принимать взвешенные и ответственные решения, а также быть нацелены на рост и развитие своих профессиональных и личностных качеств.

Госпиталь стремится к повышению профессионализма своих работников, обеспечивая необходимые условия труда, предоставляя возможности для персонального и профессионального развития.

Госпиталь поддерживает принципы справедливости, объективности и высоко оценивает вклад работников в деятельность Госпиталя.

Работники Госпиталя имеют право на справедливое отношение к себе без какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного, имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по иным любым обстоятельствам.

В Госпитале существуют четко выстроенные рабочие отношения. Каждый работник отвечает за свой участок работы, и от того, как он ее выполнит, зависит общий результат. Все работники находятся в тесной взаимозависимости, поэтому недостатки навыков одного человека, могут компенсироваться общими командными умениями и усилиями. Работники Госпиталя строят свою работу на принципах сотрудничества, взаимовыручки, взаимозаменяемости и поддержки для достижения более высоких результатов.

3. Корпоративная этика

6. Одним из приоритетов для Госпиталя является строгое соблюдение законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов.

Работник, совершивший правонарушение, подлежит привлечению в установленной порядке к ответственности. Случаи нарушения со стороны членов Наблюдательного совета должны доводиться председателем Наблюдательного совета до сведения уполномоченного органа.

7. При взаимодействии с государственными органами, Госпиталь придерживается принципа открытости информации о своей работе.

8. Работники должны придерживаться делового стиля в одежде, обуви и выборе прически в период исполнения своих должностных обязанностей.

9. Одежда должна быть аккуратной и настраивать на деловой стиль общения.

10. Рабочее место всегда должно быть убраным и эстетически восприниматься (на столе должны располагаться только необходимые предметы, документы). За рабочим столом работник должен соблюдать культуру поведения.

11. Умение работников вести переговоры, в том числе телефонные способствует созданию благоприятного впечатления о Госпитале в целом. Работникам необходимо придерживаться правил культуры ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в спокойной, вежливом тоне.

4. Антикоррупционное поведение работников

12. Работники должны противостоять проявлениям коррупции, не допускать коррупционных правонарушений либо деяний, сопряженных с коррупцией или создающих условия для коррупции.

13. Если работник располагает достоверной информацией о коррупционном правонарушении, он должен принять необходимые меры по предотвращению такого правонарушения. К необходимым мерам относится информирование непосредственного руководителя/руководителя структурного подразделения/руководителя Госпиталя.

14. После получения информации о коррупционном правонарушении руководство Госпиталя принимает по ним соответствующие меры. Работники своими действиями и решениями не должны допускать административных и иных препятствий, затрудняющих реализацию физическими и юридическими лицами своих прав и законных интересов. В случае выявления таких фактов работники должны принимать меры по их устранению.

5. Общие правила поведения работников Госпиталя

15. Работники, которым стали известны персональные данные ограниченного доступа в связи с профессиональной, служебной необходимостью, а также трудовыми отношениями, должны действовать в соответствии с Законом Республики Казахстан «О персональных данных и их защите».

16. Работники должны использовать все возможные по предотвращению экономического ущерба Госпиталя.

17. Работники не должны принимать меры по недопущению конфликта интересов.

18. Не допускать употребления алкогольных напитков и табачных изделий на рабочем месте и на территории Госпиталя.

19. При возникновении конфликта интересов, то есть ситуации, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью работника и надлежащим исполнением им своих должностных полномочий или законными интересами физических и юридических лиц, государства, способное привести к причинению вреда этим законным интересам, работник обязан принять меры по его предотвращению и урегулированию, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Госпиталя.

20. Работники своими действиями не давать повода для критики со стороны общественности, не допускать преследования за критику, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения деятельности.

21. Служить примером уважительного отношения к государственным символам Республики Казахстан.

22. Уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям народа Казахстана.

23. Неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину.

Руководителям рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

1) не допускать случаев подбора и расстановки кадров по признакам родства, землячества и личной преданности;

2) точно определять задачи и объем служебных полномочий подчиненных работников, не отдавать явно невыполнимых распоряжений, не требовать от подчиненных работников исполнения поручений, выходящих за рамки их должностных обязанностей;

3) не допускать по отношению к подчиненным работникам необоснованных обвинений, фактов грубости, унижения человеческого достоинства, бестактности;

4) не принуждать подчиненных работников к совершению противоправных проступков или иных проступков, не совместимых с общепринятыми морально-этическими нормами;

5) обладать необходимым уровнем профессиональной подготовки, в том числе по вопросам, исполнение которых отнесено к функциональным обязанностям подчиненных работников;

6) способствовать к установлению и укреплению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества этики работниками, не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию, не допускать некорректного поведения, помогать коллегам, делиться с ними знаниями и опытом;

7) не допускать притеснения, применения угроз и нанесения оскорбления своими действиями или словами по отношению к другим работникам;

8) не критиковать работников в присутствии других работников, не ущемлять честь и достоинство подчиненных работников;

9) соблюдение иных требований, предусмотренных действующим законодательством.

24. Работники должны соблюдать корпоративную этику, правила официального поведения.

25. Работники не должны использовать служебное положение и связанные с ними возможности в интересах общественных и религиозных объединений, других некоммерческих организаций, в том числе для пропаганды своего отношения к ним.

26. Работники, занимающие руководящие должности Госпиталя, не могут принуждать подчиненных работников к участию в деятельности общественных и религиозных объединений, других некоммерческих организаций.

6. Корпоративная культура

27. Корпоративная культура Госпиталя – спланированный и организованный процесс, который формируется и мотивируется. Укрепление корпоративной культуры проводится через мероприятия и установление

корпоративных ценностей, направленные на воспитание у работников Госпиталя чувства общности, принадлежности к Госпиталю, лояльности и надежности в работе.

Формирование корпоративной культуры и ее соблюдение работниками Госпиталя, строится на принципах:

- 1) проведения исследований мнения работников;
- 2) формирования и пропаганды корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника Госпиталя;
- 3) проведения организационных мероприятий, усиливающих командную работу, благоприятную и творческую атмосферу в коллективе Госпиталя;
- 4) нацеленности на создание положительного имиджа как внутри Госпиталя, так и за его пределами, способствующего положительной социально-психологической атмосфере в трудовом коллективе.

28. Ключевым показателем эффективности корпоративной культуры является удовлетворенность персонала морально-психологическим климатом в Госпитале.

29. Работники для подтверждения своей личности в обязательном порядке носят бейдж, в котором указывается фамилия, имя, по желанию отчество, а также занимаемая должность.

30. Во время совещаний необходимо выключать мобильные телефоны либо установить их на беззвучный режим.

31. В отношениях с коллегами работники Госпиталя должны:

- соблюдать общепринятые морально-этические нормы, быть вежливыми и корректными;
- не критиковать своих коллег при нахождении других коллег, либо иных третьих лиц;
- не отказывать в бескорыстной помощи и самому обращаться за советом к коллегам, если того потребуют интересы пациента;
- не ставить публично под сомнение профессиональную квалификацию другого медицинского и фармацевтического работника.

32. В отношениях с пациентами медицинские работники должны:

- уважать права, честь и достоинство человека независимо от возраста, пола, национальности, вероисповедания, гражданства, происхождения, социального, должностного и имущественного положения или любых иных обстоятельств;
- оказывать медицинскую помощь каждому, кто в ней нуждается;
- постоянно помнить о своем долге сохранения человеческой жизни;
- способствовать укреплению доверия граждан к системе здравоохранения;
- не допускать фактов финансовых и иных вымогательств по отношению к пациентам, прилагать усилия по пресечению таких действий со стороны своих коллег;
- своими действиями не давать повода для обоснованной критики со стороны общества, терпимо относиться к ней, использовать конструктивную

критику для устранения недостатков и улучшения своей профессиональной деятельности.

7. Нормы деловой этики

33. Руководство и работники Госпиталя принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Госпиталя и уполномоченного органа, избегая конфликта интересов.

34. Госпиталь гарантирует своевременное и полное рассмотрение всех обращений, пожеланий и претензий. Госпиталь обеспечивает атмосферу уважения и доверия, где каждый работник ценится как личность. Госпиталь ценит и уважает своих работников.

35. Госпиталь поощряет работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию, и создает равные и оптимальные условия для повышения квалификации работников всех уровней в соответствии с внутренними документами.

36. Политика Госпиталя в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих работников.

37. Руководство и работники Госпиталя должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

38. Руководство и работники должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Госпиталя, рационально и эффективно использовать его.

8. Публичные выступления

38. Публичные выступления по вопросам деятельности Госпиталя осуществляются руководством Госпиталя и/или уполномоченным на это работникам.

40. Работники Госпиталя должны вести дискуссии в корректной форме, не подрывая его авторитета.

41. Работникам Госпиталя не следует публично выражать свое мнение по вопросам его деятельности, если оно:

- не соответствовать основным направлениям деятельности Госпиталя;
- раскрывает служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию;
- содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц и работников Госпиталя.

42. При предъявлении к работникам Госпиталя необоснованного публичного обвинения в коррупции, занятии в незаконном получении доходов и имущества, он имеет право со дня обнаружения такого обвинения принять меры по его опровержению, в том числе в судебном порядке.

9. Заключение

43. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязательным для всех работников Госпиталя. Все факты нарушения этических норм в соответствии с настоящим Кодексом должны рассматриваться в соответствии с действующими нормами законодательства Республики Казахстан и внутренними документами.

44. Незнание работником Госпиталя положений настоящего Кодекса не освобождает его от обязанности выполнять утвержденные Госпиталем корпоративные нормы и правила поведения и нести ответственность в случаях их нарушения.