


Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудников	
Менеджмент персонала	Версия 1	ИСМ ПП 09-2012	Страница 1 из 10




Утверждаю
 Директор
 РГП «НИИТО» МЗ РК
 Н. Батенов
 « 30 » _____ 2012 г.


Кодекс поведения сотрудников

г. Астана

2012 год

Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудника	
Менеджмент персонала		Версия 1	ИСМ ПП 09-2012
			Страница 2 из 10

№	Содержание	стр.
1.	Общие положения	3
2.	Предмет и сфера действия Кодекса	3
3.	Цель Кодекса	3
4.	Основные принципы и правила служебного поведения медицинских и немедицинских работников	4
5.	Соблюдение законности	5
6.	Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Института	5
7.	Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Института	6
8.	Служебное поведение	6
9.	Ответственность работника за нарушение Кодекса	7
10.	Лист согласования	8
11.	Лист ознакомления	9
12.	Лист регистрации изменений	10

Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудника	
Менеджмент персонала		Версия 1	ИСМ ПП 09-2012
		Страница 3 из 10	

1. Общие положения

1.1 Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии» Министерства здравоохранения Республики Казахстан (далее – Институт) и его сотрудники (персонал) обязаны соблюдать права граждан по охране здоровья и в процессе этой работы руководствоваться только интересами пациентов по оказанию квалифицированной и специализированной медицинской помощи.

1.2 При рассмотрении проблемы этики поведения медицинских работников необходимо выделить основные и общие вопросы, которые следует соблюдать независимо от того, где трудится медицинский работник, применительно к специфическим условиям стационара. В общих вопросах условно можно выделить два основных:

1.2.1 Соблюдение правил внутренней культуры – правил отношения к труду, соблюдения дисциплины, бережного отношения к общественному достоянию, дружелюбия и чувства коллегиальности;

1.2.2 Соблюдения правил внешней культуры поведения – правил благопристойности, приличия, хорошего тона и соответствующего внешнего вида. В данном контексте, а также в соответствии с Кодексом чести медицинских и фармацевтических работников (ст.184 Кодекса Республики Казахстан «О здоровье народа и системе здравоохранения» от 18 сентября 2009 года) рассматриваются основы взаимоотношений между врачом и пациентом; между коллегами - медицинскими и фармацевтическими работниками. Кодекс чести медицинских и фармацевтических работников Республики Казахстан определяет моральную ответственность медицинских и фармацевтических работников за свою деятельность перед гражданами и обществом в целом.

2. Предмет и сфера действия Кодекса

2.1 Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Института, независимо от занимаемой должности.

2.2 Работник, вновь поступающий на работу в Институт, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

2.3 Каждый работник, должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса и вправе ожидать поведения в отношении с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса от других.

3. Цель Кодекса


3.1 Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Института для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета медицинских работников среди населения и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

3.2 Кодекс:

3.2.1 служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительного отношения между собой и к пациентам;

3.2.2 выступает как основа общественного сознания, нравственности работников и их самоконтроля к себе и к своим коллегам.

Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудника	
Менеджмент персонала		Версия 1	ИСМ ПП 09-2012
		Страница 4 из 10	

3.3 Знание и соблюдение медицинскими работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

4. Основные принципы и правила служебного поведения медицинских и немедицинских работников

4.1 Принципы служебного поведения работников основаны на нормах поведения граждан.

4.2 Работники, сознавая ответственность перед государством и обществом, призваны:

4.2.1 исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения полноценной и эффективной работы;

4.2.2 исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека определяют основной смысл и содержание деятельности работников;

4.2.3 осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий соответствующей должности и подразделения;

4.2.4 не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

4.2.5 исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

4.2.6 уведомлять своего руководителя обо всех случаях обращения к нему или к коллегам каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Работники не должны использовать свои должностные полномочия и связанные с ними возможности для получения личной имущественной и неимущественной выгоды. *(Должностные лица не добиваются и не получают, прямо или косвенно, любых подарков или других знаков внимания, которые могут повлиять на выполнение ими своих функций, осуществление своих обязанностей или принятие решений).*

4.2.7 соблюдать установленные законами ограничения и запреты, исполнять функциональные обязанности;

4.2.8 соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на своих коллег и их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

4.2.9 соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;


4.2.10 проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами и пациентами;

4.2.11 проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Казахстана, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

4.2.12 воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Института;

4.2.13 не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

4.2.14 воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника;

Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудника	
Менеджмент персонала		Версия 1	ИСМ ПП 09-2012
			Страница 5 из 10

4.2.15 соблюдать установленные в Институте правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, о показателях бюджета и финансовой устойчивости Института;

4.2.16 уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Института (*т.е. предыстория, практика научная деятельность Института*), а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

5. Соблюдение законности установленных норм

Все работники предприятия обязаны соблюдать Конституцию Республики Казахстан, Законы Республики Казахстан и иные нормативные правовые акты; приказы, распоряжения руководства, содержащие нормативные положения, утвержденные внутренние документы.

6. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Института

6.1 Руководитель структурного подразделения (заместители директора, начальники, заведующие отделениями и отделами) должен быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в подчиненных ему работниках благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6.2 Руководитель по отношению к другим работникам, призван:

6.2.1 принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов, интересов;

6.2.2 принимать меры по предупреждению коррупции;

6.2.3 не допускать случаев принуждения подчиненных к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

6.3 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.


6.4 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

7. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Института

7.1 От каждого работника Института во взаимоотношениях с коллегами требуется честность, справедливость, доброжелательность, порядочность, уважительное отношение к знаниям и опыту коллег, готовность бескорыстно передать им свой опыт и знания.

7.2 Критика в адрес коллег должна быть аргументированной, не оскорбительной и не дискредитационной. Критикуется не личность коллег, а их профессиональные действия.

7.3 Недопустимы негативные высказывания в адрес своих коллег в их отсутствие и тем более в присутствии пациентов, их родственников или посторонних лиц.

Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудника	
Менеджмент персонала		Версия 1	ИСМ ПП 09-2012
			Страница 6 из 10

7.4 Домогательство и дискриминация ни в коем случае не должны иметь место; любая попытка дискриминации по отношению к сотрудникам или третьим лицам, а также, клевета, прямая или косвенная, будут рассматриваться как повод к дисциплинарному взысканию.

7.5 Для защиты чести и достоинства работник Института может обращаться в комиссию по рассмотрению споров (специальный состав ЛКК, утверждается приказом директора Института).

7.6 Свою профессиональную репутацию работник создает только на основе результатов работы и не должен заниматься саморекламой. Вместе с тем он имеет право на распространение информации о своих профессиональных навыках и квалификации.

7.7 Работник должен делать все от него зависящее по созданию в трудовом коллективе благоприятного морально-психологического климата, активно участвовать в общественной работе Института, защищать честь и достоинство своих коллег, препятствовать в практике бесчестных и некомпетентных коллег, непрофессионалов, наносящих ущерб производственной работе.

7.8 Работник, занимающий вышестоящую должность, обязан с должным уважением относиться к нижестоящему по должности персоналу, а также содействовать повышению их профессиональных знаний и навыков.

Успешная деятельность в медицинском коллективе в существенной степени зависит также от слаженной работы врачей со средним и младшим медицинским персоналом.

8. Служебное поведение

8.1 В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8.2 В служебном поведении работник воздерживается от:

8.2.1 любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

8.2.2 грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

8.2.3 угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

8.3 Работнику категорически запрещается:


8.2.4 курение в помещениях корпусов;

8.2.5 беседы неслужебного содержания с посторонними лицами.

8.3 Работники Института призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.


8.4 Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с пациентами и коллегами.

9. Ответственность работника за нарушение Кодекса




Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудника	
Менеджмент персонала		Версия 1	ИСМ ПП 09-2012 Страница 7 из 10

9.1 Нарушение работниками Института положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

9.2 Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Интегрированная система менеджмента			
	Название предприятия:	Тип документа:	
	РГП «НИИТО»	Кодекс поведения сотрудника	
Менеджмент персонала		Версия 1	ИСМ ПП 09-2012
		Страница 8 из 10	

10. Лист согласования

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Согласовано:			
Представитель руководства по качеству	Баймагамбетов Ш.А.		20.02.12
Заместитель директора по научной работе	Оспанов К.Т.		20.02.12
Заместитель директора по экономической работе	Саргулов Е.Е.		20.02.2012
Заместитель директора по административно-хоз. работе	Келденев Д.Е.		20.02.2012
Заведующая группой правового (юрид.) обеспечения	Ким Л.В.		20.02.12
Разработано:			
Начальник отдела развития кадровых ресурсов	Кобешова Ж.М.		20.02.12.

