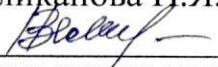


ТОО «Medical Park»

ТОО «Medical Park»  
2014 год

НАЗВАНИЕ СОП:

«КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ  
ЭТИКИ»

Разработчики:	«Утверждено»	Ахмерова З.А.  Подпись директора
Великанова Н.Я.  Подпись главного врача	Дата утверждения: «31» 12 2014 год.	Пантелейева О.Р. Зелинский В.Е. Асиева Т.Р. Имамбаева Д.И. 
	Ответственные за исполнение:	Подпись руководителей подразделений
	Сотрудники, отвечающие за выполнение процедуры:	Весь персонал Медицинского центра

ТОО «Medical Park»

## **ТОО «Medical Park»**

### **Цели и Задачи «Кодекса Корпоративной Этики» ТОО «Medical Park»**

1.1. Коллектив ТОО «Medical Park» ставит перед собой одну из основных задач и стратегических Целей – это превратить Медицинский Центр в Центр «Будущего», который заслужит широкое признание у населения и займет одну из лидирующих позиций в частном секторе здравоохранении РК.

1.2. Кодекс корпоративной этики – это своеобразный «Кодекс чести», который необходим для мобилизации усилий всего коллектива МЦ и осуществления поставленных целей.

Он призван способствовать формированию здорового психологического климата, росту престижа и повышению эффективности деятельности всех сотрудников.

### **Сфера применения «Кодекса корпоративной этики».**

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

2.2. Кодекс вступает в силу после утверждения медицинским советом и может изменяться и дополняться по его решению.

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

2.4. Кодекс призван помочь МЦ поддержать соответствующие нормы поведения, доверие, уверенности в честности и профессионализме сотрудников в глазах общественности.

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

### **Взаимоотношения персонала центра с пациентами**

2.6. Достойное и уважительное обращение к пациенту в процессе диагностики, лечения и ухода. Уважительное отношение к его культурным и личностным ценностям;

2.7. На оказание медицинской помощи в очередности, определяемой исключительно на основе предварительной записи, без влияния каких-либо дискриминационных факторов;

## **ТОО «Medical Park»**

2.8. Медицинская помощь должна предоставляться после получения информированного устного или письменного добровольного согласия пациента.

2.9. При получении медицинской помощи пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья, включая данные о возможном риске и преимуществах предлагаемых и альтернативных методов лечения.

3.0. Сведения о возможных последствиях при отказе пациента, от лечения, информацию о диагнозе, прогнозе и планах лечебных мероприятий в доступной для пациента форме.

3.1. Доступное разъяснение причин выписки его домой или перевода в другую медицинскую организацию.

### **Взаимоотношения между сотрудниками медицинского центра**

3.1. Взаимоотношения сотрудников предприятия между собой – это прежде всего «Коллегиальное взаимоуважение».

Взаимоотношения между сотрудниками и пациентами строятся также на принципах, «Взаимоуважения», не допускаются грубость и хамство, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц.

Нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

Не соблюдение 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.

3.3. Поощряются различные формы заслуг перед МЦ и личные достижения сотрудников, способствующие достижению поставленной МЦ стратегической задачи, достижения в области здравоохранения.

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

3.5. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов организации.

3.6. В МЦ запрещены любые методы унижения достоинства сотрудников.

Основной принцип, которым руководствуются все сотрудники – это взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливости и честности в отношениях между членами коллектива.

## **ТОО «Medical Park»**

## **ТОО «Medical Park»**

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

### **Взаимоотношения между администрацией ТОО «Medical Park» и сотрудниками центра**

4.1. Администрация МЦ 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 МЦ. 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 сотрудника. Все они находятся под патронажем организации, имеют право на льготные услуги, предоставляемые МЦ, в том числе на максимальное внимание к своим проблемам со стороны руководства.

4.6. Одной из важных черт управления является проявление заботы о сотрудниках – это организация места для приема пищи и отдыха, организация корпоративных мероприятий. Все это позволит воспринимать рабочие функции не как совокупность обязанностей, а как более сложную систему, позволяющую работнику реализовать себя

4.7. Сотрудники способствуют обмену знаниями и опытом, ориентируясь при этом на цели, задачи развития МЦ и сохраняя приоритеты его интеллектуальной собственности

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

## **ТОО «Medical Park»**

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

### **Принципы решения конфликтных ситуаций и спорных вопросов**

5.1. Эффективное функционирование центра предполагает четкое разделение обязанностей сотрудников, что позволит избегать конфликтных ситуаций.

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

5.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности МЦ был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки.

5.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами сотрудники в первую очередь учитывают интересы МЦ и действуют в его интересах..

### **Правила поведения сотрудников медицинского центра**

6.1. В целях поддержания порядка и предотвращения правонарушений в МЦ действует пропускная система. При входе в МЦ находятся охрана. Каждый сотрудник обязан предъявлять личный пропуск для получения ключа от служебного кабинета.

6.2. Сотрудники при встрече обязательно здоровятся со всеми вне зависимости от возраста или статуса человека. Если у выходных дверей образовалось очередь, приоритет отдается выходящим лицам.

6.3. Требования к внешнему виду сотрудников. Все сотрудники МЦ должны быть обеспечены бейджами установленной формы с указанием фамилии, имени, отчества, категории, научной степени и занимаемой должности.

Все сотрудники должны носить соответствующую спецодежду:

1) медицинские работники - медицинский халат, хирургический костюм (по требованию), головной убор (по требованию), вторую обувь;

2) обслуживающий персонал - спецодежду (халат, рабочий костюм). Иметь аккуратный внешний вид, прическу.

Верхнюю одежду следует оставлять в личных шкафчиках.

6.4. В МЦ принято обращаться друг к другу на «Вы». При общении сотрудники не допускают фамильярности по отношению друг к другу, жаргонных выражений и ненормативной лексики.

6.5. Сотрудники обязаны вовремя приходить на работу.

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

## **ТОО «Medical Park»**

6.7. 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.

6.8. Сотрудники считают недопустимым для себя «Порочащим звание сотрудника» - осуществление коммерческой деятельности на территории МЦ, курение и употребление алкогольных напитков.

### **Правила взаимодействия с внешними структурами и средствами массовой информации**

7.1. В своей деятельности центр сотрудничает с образовательными и медицинскими учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами.

При взаимодействии с внешними структурами МЦ выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики. В отношениях с внешними структурами руководствуется следующими принципами:

- 1) Ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств.
- 2) Следование этическим принципам.
- 3) Достоверность предоставляемой информации.
- 4) Открытость и информационная прозрачность.
- 5) Поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

Сотрудники МЦ выступающие от имени организации соблюдают нормы и правила делового поведения.

### **Ответственность**

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

8.2 Контроль за соблюдением Кодекса и разрешения конфликтных ситуаций в МЦ возложена на дисциплинарную комиссию центра.

При разрешении конфликтных ситуаций дисциплинарная комиссия действуют на основании законодательства РК, Устава, внутренних Правил поликлиники, Общепризнанных нравственных и этических принципов и норм.

### **ПРИМЕЧАНИЕ:**

Разработано на основании Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения».

TOO «Medical Park»

Кодекс корпоративной этики разработан этической комиссией ТОО «Medical Park» озвучен и обсужден на производственном собрании коллектива от \_\_\_\_\_ 2014 г. Протокол № \_\_\_\_\_ (прилагается).

## **ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ.**

№	ФИО	ДОЛЖНОСТЬ	ДАТА	РОСПИСЬ
1	Курбасов КС	сбор	06.08.15	Д
2	Рыжков АН	зап	06.08.15	Д
3	Санеев ИМ	запись	7.08.15	Д
4	Н.еессан	руковод	10.08.15	Д
5	Баскаков К.И.	руководитель	11.08.15	Баскаков
6	Зеленченко С.А.	старший инженер	12.08.15	Зеленченко
7	Денисович Ю.С.	зап. журн.техн.	17.08.15.	Д
8	Гаутембетов О.Р.	зап. Техн.	17.08.15.	Г