



**НОО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КАРДИОЛОГИИ И ТЕРАПИИ
имени академика МИРРАХИМОВА»**

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
профессорско-преподавательского состава и ординаторов**

Настоящий Кодекс
согласован с
заведующий НОО
НЦКиТ:

к.м.н. Джумабаев
М.Н.

Дата утверждения:
« 1 » 07 20 26 г

Настоящий Кодекс
согласован с зам.
директора по науке
НЦКиТ:

к.м.н. Айыпова Д.А.

Дата утверждения:
« 1 » 07 20 26 г.

Настоящий Кодекс
согласован с
директором
НЦКиТ:

к.м.н. Эралиев Т. К.

Дата утверждения:
« 1 » 07
20 26 г.

ПРЕАМБУЛА

НОО «Национальный центр кардиологии и терапии имени академика Миррахимова» (далее — НЦКиТ) является ведущим медицинским учреждением Кыргызской Республики, осуществляющим клиническую, научную и образовательную деятельность в области кардиологии и терапии. Настоящий Кодекс профессиональной этики профессорско-преподавательского состава и ординаторов НЦКиТ (далее — Кодекс) устанавливает стандарты профессионального поведения, антикоррупционные нормы и механизм подачи жалоб, обязательные для всех лиц, осуществляющих педагогическую и клиническую деятельность в НЦКиТ.

Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Законом КР «Об охране здоровья граждан», Законом КР «Об образовании», Законом КР «О противодействии коррупции», Уставом НЦКиТ,

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цели и сфера применения Кодекса

1.1. Кодекс определяет морально-этические принципы, нормы профессионального поведения и правила делового общения профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) и ординаторов НЦКиТ.

1.2. Действие Кодекса распространяется на:

- профессоров, доцентов, старших преподавателей и ассистентов кафедр НЦКиТ;
- научных сотрудников, осуществляющих педагогическую деятельность;
- ординаторов всех специальностей НЦКиТ;
- лиц, привлекаемых к педагогической деятельности на основании договора.

1.3. Нормы Кодекса обязательны к соблюдению в:

- учебных аудиториях, клинических отделениях, лабораториях и иных помещениях НЦКиТ;
- официальных деловых коммуникациях, в том числе в электронных и цифровых каналах связи;
- публичных выступлениях, научных публикациях и конференциях;
- отношениях с пациентами, коллегами, студентами, партнёрами и государственными органами.

1.4. Все лица, на которых распространяется действие Кодекса, знакомятся с ним под подпись при поступлении на работу (зачислении в ординатуру). Текст Кодекса размещается на официальном сайте НЦКиТ.

2. Основные понятия

В настоящем Кодексе применяются следующие основные понятия:

- ППС — профессорско-преподавательский состав: профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты кафедр НЦКиТ.
- Ординатор — лицо, проходящее послевузовскую профессиональную подготовку в НЦКиТ по программам клинической ординатуры.
- Пациент — физическое лицо, получающее медицинскую помощь или обратившееся за ней в НЦКиТ.
- Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им профессиональных обязанностей.
- Коррупция — злоупотребление должностным положением, дача или получение взятки, злоупотребление полномочиями в целях получения выгоды вопреки законным интересам общества и государства.
- Академическая нечестность — плагиат, фальсификация данных, мошенничество в учебном процессе и иные нарушения норм академической добросовестности.
- Жалоба — обращение работника, ординатора, пациента или иного лица, содержащее сведения о нарушении норм настоящего Кодекса.

РАЗДЕЛ II. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ППС

3. Этика педагогической деятельности

3.1. Преподаватель НЦКиТ строит свою деятельность на принципах профессионализма, честности, справедливости, уважения достоинства личности и непрерывного профессионального совершенствования.

3.2. В педагогической деятельности преподаватель обязан:

- добросовестно исполнять обязанности по обучению, воспитанию и профессиональному развитию ординаторов и обучающихся;
- обеспечивать высокое качество преподавания, систематически обновлять содержание учебных программ в соответствии с современными достижениями медицинской науки и практики;
- соблюдать объективность и беспристрастность при оценке знаний и профессиональных компетенций обучающихся;
- своевременно отвечать на академические запросы ординаторов и обучающихся;
- создавать инклюзивную образовательную среду, свободную от дискриминации по любым основаниям;
- поддерживать и развивать критическое клиническое мышление, самостоятельность и профессиональную ответственность у обучающихся;
- соблюдать установленное расписание занятий, консультаций, зачётов и экзаменов.

3.3. Преподавателю запрещается:

- использовать психологическое давление, унижение или иные недопустимые методы воздействия на обучающихся;
- обсуждать с ординаторами профессиональные и личные качества коллег или других обучающихся;
- допускать прямые или косвенные намёки на возможность улучшения оценки в обмен на материальное вознаграждение или иные блага;
- принуждать ординаторов к участию в деятельности политических, общественных или религиозных организаций;
- вести политическую или религиозную агитацию в ходе учебного процесса и на территории НЦКиТ.

3.4. Преподаватель обязан обосновать выставленную оценку по требованию ординатора или обучающегося. В случае несогласия ординатор вправе обратиться к заведующему кафедрой или в Комиссию по этике.

4. Этика клинической и научной деятельности

4.1. В клинической практике преподаватель и ординатор НЦКиТ руководствуются принципом «Не навреди», уважением автономии пациента, справедливостью и человеколюбием.

4.2. Преподаватель и ординатор НЦКиТ обязаны:

- получать добровольное информированное согласие пациента на медицинские вмешательства и использование его данных в учебных и научных целях;
- обеспечивать конфиденциальность медицинской информации о пациенте в соответствии с законодательством КР;
- оказывать медицинскую помощь в соответствии с действующими клиническими протоколами и стандартами НЦКиТ;
- незамедлительно сообщать руководству о медицинских ошибках, нежелательных событиях и потенциальных рисках для пациентов;
- относиться к каждому пациенту с достоинством и уважением вне зависимости от его социального статуса, национальности, вероисповедания и иных характеристик.

4.3. В научной деятельности преподаватель и ординатор НЦКиТ соблюдают:

- принципы добросовестности и достоверности при сборе, обработке и публикации научных данных;
- нормы авторского права и академической добросовестности; плагиат в любой форме недопустим;
- требования этических комитетов при проведении исследований с участием людей и животных;
- правила раскрытия конфликта интересов в научных публикациях и при получении грантовых средств.

4.4. Надлежащее авторство научных работ определяется реальным вкладом в исследование. Включение в авторский список лиц, не участвовавших в работе (почётное авторство), недопустимо.

5. Этика поведения ординатора

5.1. Ординатор НЦКиТ — будущий врач-специалист, формирующий профессиональные и нравственные основы медицинской деятельности. Ординатор обязан:

- добросовестно исполнять все обязанности, предусмотренные программой ординатуры и индивидуальным планом подготовки;
- соблюдать внутренний распорядок НЦКиТ, клинические протоколы и стандарты оказания медицинской помощи;
- уважительно относиться к пациентам, их родственникам, коллегам и педагогам;
- незамедлительно сообщать куратору или непосредственному руководителю о любых ситуациях, угрожающих безопасности пациента;
- соблюдать строгую конфиденциальность медицинских данных пациентов;

- постоянно повышать свои профессиональные знания и практические навыки;
- придерживаться делового стиля одежды, соблюдать санитарно-гигиенические нормы.

5.2. Ординатору запрещается:

- самостоятельно выполнять медицинские манипуляции, выходящие за рамки его компетенции и не санкционированные куратором;
- осуществлять любые виды академической нечестности: плагиат, фальсификация историй болезни, представление чужих работ как собственных;
- использовать родственные или иные личные связи для получения привилегий в процессе обучения или оценивания;
- употреблять алкоголь, наркотические и психотропные вещества на территории НЦКиТ и появляться в состоянии опьянения;
- осуществлять несанкционированную частную медицинскую практику от имени НЦКиТ или с использованием его ресурсов;
- допускать грубость, хамство или неуважительное отношение к пациентам, персоналу и коллегам.

5.3. Ординатор вправе обратиться к куратору, заведующему кафедрой или в Комиссию по этике в случае несогласия с оценкой, условиями обучения или при наличии сведений о нарушении настоящего Кодекса.

6. Взаимоотношения ППС и ординаторов

6.1. Взаимоотношения между ППС и ординаторами строятся на принципах взаимного уважения, профессиональной требовательности и наставничества. Личные симпатии или антипатии не должны влиять на оценку знаний и профессиональных качеств ординатора.

6.2. Преподаватель выполняет функции наставника, обеспечивает ординатору доступ к обратной связи по результатам обучения и несёт ответственность за качество его подготовки в рамках закреплённого учебного курса или клинической ротации.

6.3. Преподаватель обязан соблюдать профессиональные границы во взаимоотношениях с ординаторами. Романтические или сексуальные отношения между преподавателем и подчинённым ему ординатором недопустимы как проявление конфликта интересов и злоупотребления служебным положением.

6.4. Ординатор приветствует преподавателя и пациента, соблюдает субординацию в клинической и учебной работе. Опоздание на занятие или клиническую ротацию допускается только с предварительного разрешения куратора или заведующего кафедрой.

6.5. При возникновении конфликта между преподавателем и ординатором стороны обязаны предпринять попытку урегулировать его путём непосредственного диалога. Если конфликт не урегулирован, ординатор вправе обратиться к заведующему кафедрой, а при необходимости — к заместителю генерального директора по учебной работе или в Комиссию по этике.

7. Цифровая и медиаэтика

7.1. В цифровом пространстве ППС и ординаторы НЦКиТ соблюдают те же нормы профессионального поведения, что и в очном взаимодействии.

7.2. Запрещается:

- публиковать в социальных сетях и иных публичных ресурсах информацию, идентифицирующую пациентов, без их письменного согласия;
- распространять в цифровой среде ложные, дискредитирующие или непроверенные сведения о НЦКиТ, коллегах или пациентах;
- использовать официальные каналы связи НЦКиТ для личных или политических целей;
- записывать и публиковать переговоры, совещания или клинические разборы без согласия всех участников.

7.3. Публичные высказывания от имени НЦКиТ допускаются только уполномоченными на то должностными лицами или с их разрешения. Частное мнение работника или ординатора должно быть чётко отделено от официальной позиции НЦКиТ.

РАЗДЕЛ III. АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ НОРМЫ

8. Общие антикоррупционные принципы

8.1. НЦКиТ проводит политику нулевой терпимости к коррупции. Все работники ППС и ординаторы обязаны:

- неукоснительно соблюдать антикоррупционное законодательство Кыргызской Республики;
- не допускать использования служебного положения в личных интересах или в интересах третьих лиц;
- незамедлительно сообщать о ставших им известными фактах коррупции в установленном порядке;
- активно содействовать усилиям руководства НЦКиТ по предупреждению и пресечению коррупции.

8.2. Коррупционными проступками в контексте деятельности ППС и ординаторов НЦКиТ признаются:

- получение или вымогательство денежных средств, подарков, услуг или иных ценностей от ординаторов, пациентов или третьих лиц в обмен на положительную оценку, допуск к экзамену, медицинскую помощь или иные привилегии;
- обещание улучшить оценку, оказать содействие в прохождении ротации или предоставить иные преимущества в обмен на вознаграждение;
- использование оборудования, расходных материалов, служебных помещений и информационных ресурсов НЦКиТ в личных или коммерческих целях без надлежащего разрешения;

- фальсификация академической успеваемости, медицинской документации, научных данных или финансовой отчётности;
- злоупотребление должностным положением при распределении дежурств, ротаций, грантов или иных ресурсов;
- предоставление ложных сведений при зачислении в ординатуру, оформлении командировок или грантовых заявок.

9. Подарки, вознаграждения и представительские расходы

9.1. Работникам ППС и ординаторам НЦКиТ запрещается:

- принимать от ординаторов, пациентов, фармацевтических компаний или иных заинтересованных лиц подарки, денежные средства или иные ценности, которые могут повлиять на объективность профессиональных решений;
- предлагать подарки должностным лицам государственных органов, партнёрских организаций или иным лицам с целью получения неправомерных преимуществ для себя или НЦКиТ;
- принимать приглашения на оплачиваемые поездки, развлечения и мероприятия, финансируемые фармацевтическими или иными коммерческими компаниями, без письменного разрешения генерального директора НЦКиТ.

9.2. Допускается принятие:

- символических подарков стоимостью не более 500 сомов, не связанных с исполнением служебных обязанностей (праздничная открытка, цветы, памятный сувенир);
- подарков от коллег в связи с днём рождения или семейными торжествами; совокупная стоимость таких подарков не должна превышать размер месячного оклада получателя.

9.3. Подарки, полученные в ходе официальных мероприятий, служебных командировок или протокольных встреч, передаются в собственность НЦКиТ по акту. Данное ограничение не распространяется на официальные государственные и международные награды, дипломы, грамоты и призы.

9.4. В случае получения незапрошенного подарка, который невозможно вернуть немедленно, работник обязан в течение одного рабочего дня уведомить ответственного по антикоррупционной работе и передать подарок по акту.

10. Конфликт интересов

10.1. Работник ППС и ординатор обязаны заблаговременно раскрывать любые реальные или потенциальные конфликты интересов своему непосредственному руководителю или ответственному по антикоррупционной работе НЦКиТ. Конфликт интересов может возникать в следующих случаях:

- участие в оценивании ординатора, являющегося родственником или лицом, состоящим в близких личных отношениях с преподавателем;
- наличие финансовых отношений с фармацевтическими или медицинскими компаниями, способных повлиять на клинические или исследовательские решения;

- работа по совместительству в организации, конкурирующей с НЦКиТ или вступающей с ним в деловые отношения;
- участие в принятии административных или закупочных решений, в которых работник имеет личную финансовую заинтересованность.

10.2. При выявлении конфликта интересов руководитель принимает меры по его урегулированию: отстранение от участия в конкретном решении, перераспределение обязанностей или иные действия, предусмотренные законодательством и внутренними нормативными актами НЦКиТ.

10.3. Соккрытие конфликта интересов квалифицируется как серьёзное нарушение настоящего Кодекса и влечёт дисциплинарные последствия.

11. Взаимодействие с фармацевтическими и медицинскими компаниями

11.1. Взаимодействие с представителями фармацевтических и медицинских компаний осуществляется исключительно в официальном порядке. Встречи в рабочее время допускаются только с разрешения руководителя структурного подразделения.

11.2. Финансирование участия работника в конференциях, семинарах или образовательных мероприятиях со стороны коммерческих компаний допускается только при наличии письменного разрешения генерального директора НЦКиТ и с обязательным раскрытием данного факта.

11.3. Назначение лекарственных средств пациентам должно определяться исключительно их клинической эффективностью и безопасностью, а не коммерческими отношениями с производителями. Получение бонусов, комиссий или иного вознаграждения от фармацевтических компаний за назначение их препаратов категорически запрещено.

12. Обязанности по предотвращению коррупции

12.1. Каждый работник ППС и ординатор НЦКиТ обязан:

- незамедлительно, но не позднее одного рабочего дня, сообщать в письменной форме генеральному директору НЦКиТ или ответственному по антикоррупционной работе о ставших известными фактах или предположениях о коррупции;
- не создавать препятствий расследованию коррупционных нарушений и оказывать содействие уполномоченным лицам;
- проходить обязательные антикоррупционные инструктажи и обучающие мероприятия, организуемые НЦКиТ.

12.2. НЦКиТ гарантирует защиту лиц, добросовестно сообщивших о коррупционных нарушениях (информаторов), от любых форм преследования, дискриминации или мести. Анонимные обращения рассматриваются в установленном порядке при наличии достаточных оснований для проверки.

12.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности лица, добросовестно сообщившего о предполагаемом коррупционном нарушении, которое впоследствии не подтвердилось, не допускается.

РАЗДЕЛ IV. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

13. Общие принципы рассмотрения жалоб

13.1. НЦКиТ обеспечивает доступную, прозрачную и беспристрастную процедуру рассмотрения жалоб по фактам нарушений настоящего Кодекса. Любое лицо — работник, ординатор, пациент или третье лицо — вправе подать жалобу без угрозы преследования или дискриминации.

13.2. Рассмотрение жалоб основывается на следующих принципах:

- Конфиденциальность: личность заявителя, обвиняемого лица и свидетелей не разглашается без их согласия, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством.
- Беспристрастность: к рассмотрению жалобы не допускаются лица, находящиеся в служебной зависимости от заявителя или обвиняемого либо состоящие с ними в близких личных отношениях.
- Своевременность: установленные сроки рассмотрения строго соблюдаются.
- Справедливость: обвиняемому лицу обеспечивается возможность представить свою позицию.
- Соразмерность: принимаемые меры соответствуют характеру и тяжести нарушения.

14. Каналы подачи жалоб

14.1. Жалоба может быть подана следующими способами:

- Лично: в письменной форме на имя председателя Комиссии по этике НЦКиТ или генерального директора НЦКиТ.
- По электронной почте: на официальный адрес Комиссии по этике НЦКиТ (адрес публикуется на сайте НЦКиТ).
- Через ящик для анонимных обращений: специально предназначенный ящик размещается в приёмной НЦКиТ и в учебных корпусах.
- По горячей линии: телефон доверия НЦКиТ (номер публикуется на сайте НЦКиТ и на информационных стендах).
- Через вышестоящие органы: в уполномоченные государственные органы Кыргызской Республики в соответствии с законодательством.

14.2. Анонимные жалобы принимаются к рассмотрению при наличии конкретных и проверяемых сведений о нарушении. Анонимность заявителя не является основанием для отказа в рассмотрении жалобы.

15. Содержание жалобы

15.1. Жалоба должна содержать:

- фамилию, имя, отчество и контактные данные заявителя (для неанонимных обращений);

- описание предполагаемого нарушения с указанием места, даты и обстоятельств произошедшего;
- сведения о лице, в отношении которого подаётся жалоба (при наличии);
- перечень имеющихся доказательств или свидетелей (при наличии).

15.2. Жалобы, содержащие явно ложные или клеветнические сведения, поданные заведомо в целях дискредитации или преследования, могут служить основанием для привлечения заявителя к дисциплинарной ответственности.

16. Порядок рассмотрения жалоб

16.1. Процедура рассмотрения жалобы включает следующие этапы:

Этап 1. Регистрация и предварительная проверка (срок: 3 рабочих дня)

- Секретарь Комиссии по этике регистрирует жалобу в журнале учёта и присваивает ей уникальный регистрационный номер.
- Председатель Комиссии осуществляет предварительную оценку жалобы на предмет её относимости к нормам настоящего Кодекса и достаточности оснований для рассмотрения.
- Заявителю в течение 3 рабочих дней направляется уведомление о получении жалобы и регистрационном номере.

Этап 2. Расследование (срок: до 15 рабочих дней)

- Комиссия по этике собирает доказательства: запрашивает документы, проводит беседы с заявителем, обвиняемым лицом и свидетелями.
- Обвиняемому лицу обеспечивается возможность ознакомиться с существом жалобы и представить письменные объяснения в течение 5 рабочих дней.
- При необходимости срок расследования может быть продлён ещё на 10 рабочих дней с уведомлением заявителя.

Этап 3. Вынесение решения (срок: 5 рабочих дней после завершения расследования)

- Комиссия по этике на закрытом заседании рассматривает материалы расследования и принимает решение большинством голосов.
- Решение документируется в письменном заключении с указанием установленных фактов, выводов и рекомендуемых мер.
- Заявитель и обвиняемое лицо уведомляются о решении в течение 3 рабочих дней.

Этап 4. Исполнение решения (срок: 10 рабочих дней)

- Генеральный директор НЦКиТ рассматривает рекомендации Комиссии и при наличии оснований издаёт соответствующий приказ.
- Ответственный исполнитель обеспечивает выполнение принятых мер и уведомляет Комиссию об исполнении.

17. Меры по результатам рассмотрения жалобы

17.1. По результатам рассмотрения жалобы Комиссия по этике вправе принять одно или несколько из следующих решений:

- прекратить рассмотрение жалобы ввиду недостаточности оснований или необоснованности обвинений;
- вынести обвиняемому лицу письменное предупреждение с обязательством устранить нарушение;
- направить генеральному директору НЦКиТ рекомендацию о применении дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор);
- направить рекомендацию об отстранении от преподавательской или клинической деятельности на период расследования или на определённый срок;
- направить рекомендацию о расторжении трудового договора или отчислении ординатора при установлении грубого или систематического нарушения;
- передать материалы в правоохранительные органы при наличии признаков уголовно наказуемого деяния.

17.2. При установлении факта подачи заведомо ложной жалобы Комиссия вправе рекомендовать привлечение заявителя к дисциплинарной ответственности.

18. Апелляционная процедура

18.1. Работник ППС или ординатор, несогласный с решением Комиссии по этике, вправе обжаловать его в следующем порядке:

- Внутренняя апелляция: письменное обращение к генеральному директору НЦКиТ в течение 5 рабочих дней с момента получения уведомления о решении.
- Апелляционная комиссия: генеральный директор НЦКиТ в течение 3 рабочих дней формирует апелляционную комиссию из лиц, не участвовавших в первоначальном рассмотрении; апелляционная комиссия рассматривает жалобу и выносит окончательное решение в течение 7 рабочих дней.
- Судебное обжалование: в судебные органы Кыргызской Республики в порядке и сроки, установленные законодательством.

18.2. Апелляционная комиссия вправе подтвердить, изменить или отменить первоначальное решение Комиссии по этике. Решение апелляционной комиссии является обязательным для всех сторон и подлежит немедленному исполнению.

18.3. В состав апелляционной комиссии не могут входить члены Комиссии по этике, участвовавшей в первоначальном рассмотрении, а также лица, находящиеся в служебной или личной зависимости от любой из сторон.

19. Защита от преследования

19.1. НЦКиТ запрещает любые формы преследования, дискриминации или мести в отношении лиц, добросовестно подавших жалобу, выступивших свидетелями или иным образом участвовавших в рассмотрении жалобы.

19.2. Под запрещёнными формами преследования понимаются:

- незаконное увольнение, отстранение от работы, перевод на другую должность или снижение квалификационной категории;
- необоснованное снижение оценок ординаторам, подавшим жалобу или выступившим свидетелями;
- создание неблагоприятных условий труда или обучения, психологическое давление, изоляция;
- угрозы, запугивание или иные действия, направленные на подавление жалобы или свидетельских показаний.

19.3. Лицо, совершившее действия по преследованию заявителя или свидетелей, само подлежит дисциплинарной ответственности вплоть до расторжения трудового договора.

РАЗДЕЛ V. КОМИССИЯ ПО ЭТИКЕ НЦКиТ

20. Состав и порядок формирования Комиссии

20.1. Для рассмотрения вопросов соблюдения норм настоящего Кодекса в НЦКиТ создаётся постоянно действующая Комиссия по этике (далее — Комиссия).

20.2. Комиссия состоит из нечётного числа членов — не менее 7 человек. В состав Комиссии входят:

- заместитель генерального директора по учебной и научной работе (председатель Комиссии);
- представители ППС — не менее 3 человек, избираемых на учёном совете НЦКиТ;
- представитель ординаторов — 1 человек, избираемый советом ординаторов;
- юрист (юрисконсульт) НЦКиТ;
- независимый эксперт по медицинской этике (при необходимости, на основании договора).

20.3. Персональный и количественный состав Комиссии утверждается приказом генерального директора НЦКиТ сроком на два года. При формировании Комиссии соблюдается гендерный баланс.

20.4. Член Комиссии отстраняется от участия в рассмотрении конкретного дела при наличии конфликта интересов, личной или служебной зависимости от сторон.

21. Функции и полномочия Комиссии

21.1. Комиссия по этике НЦКиТ осуществляет следующую деятельность:

- рассматривает жалобы по фактам нарушений настоящего Кодекса и выносит по ним решения;
- проводит профилактические мероприятия: семинары, тренинги, консультации по вопросам этики и противодействия коррупции;
- готовит ежегодный доклад о состоянии этической культуры в НЦКиТ и представляет его генеральному директору;
- разрабатывает предложения по совершенствованию настоящего Кодекса и антикоррупционной политики НЦКиТ;
- взаимодействует с внешними органами по вопросам медицинской и академической этики.

21.2. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в квартал, а также по мере поступления жалоб. Решения принимаются простым большинством голосов при наличии кворума (не менее двух третей членов).

РАЗДЕЛ VI. НАРУШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

22. Классификация нарушений

22.1. Нарушения настоящего Кодекса подразделяются на три категории:

Категория А — Значительные нарушения:

- незначительные нарушения этикета и норм поведения, не повлёкшие существенного вреда;
- единичные опоздания без уважительных причин;
- ненадлежащее использование электронных устройств в ходе занятий или совещаний.

Категория В — Серьёзные нарушения:

- систематические нарушения профессиональной этики, наносящие ущерб репутации НЦКиТ;
- грубость, дискриминация или неуважительное отношение к пациентам, коллегам или ординаторам;
- академическая нечестность (плагиат, фальсификация данных и т.п.);
- нарушение конфиденциальности медицинских данных пациентов;
- ненадлежащее раскрытие конфликта интересов.

Категория С — Грубые нарушения:

- коррупционные действия: получение или вымогательство взятки, злоупотребление должностным положением;
- сексуальные домогательства или физическое насилие;

- фальсификация медицинской документации или научных данных;
- действия, создавшие непосредственную угрозу жизни или здоровью пациента;
- систематическое преследование (буллинг, моббинг) коллег или ординаторов;
- нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

23. Дисциплинарные меры

23.1. В зависимости от категории нарушения и с учётом обстоятельств его совершения к виновному лицу могут быть применены следующие меры:

- Замечание — при нарушениях категории А.
- Выговор или строгий выговор — при нарушениях категории В или повторных нарушениях категории А.
- Временное отстранение от педагогической или клинической деятельности — при нарушениях категории В или С на период расследования или в качестве самостоятельной меры.
- Расторжение трудового договора или отчисление из ординатуры — при нарушениях категории С или систематических нарушениях категории В.
- Передача материалов в правоохранительные органы — при наличии признаков уголовно наказуемого деяния.

23.2. При определении меры ответственности принимаются во внимание: тяжесть нарушения, повторность, наличие умысла, последствия для пострадавших и степень сотрудничества виновного лица в ходе расследования.

23.3. Сведения о применённых дисциплинарных мерах учитываются при проведении аттестации, формировании кадрового резерва и принятии решений о поощрении.

РАЗДЕЛ VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

24. Введение в действие и пересмотр

24.1. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента утверждения генеральным директором НЦКиТ и подлежит обязательному ознакомлению всеми работниками ППС и ординаторами.

24.2. Кодекс подлежит пересмотру не реже одного раза в три года, а также при существенных изменениях законодательства КР или внутренних нормативных актов НЦКиТ. Предложения по внесению изменений вправе вносить любой работник, ординатор или Комиссия по этике.

24.3. Текст Кодекса размещается на официальном сайте НЦКиТ и на информационных стендах в доступных местах центра. По запросу работника или ординатора ему предоставляется экземпляр Кодекса.

24.4. Соблюдение работниками ППС положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестации, конкурсных процедур и формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

24.5. Соблюдение ординаторами положений настоящего Кодекса учитывается при итоговой аттестации, выдаче характеристики и направлении на стажировку.

24.6. По вопросам, не урегулированным настоящим Кодексом, применяются общепризнанные нормы медицинской и педагогической этики, законодательство Кыргызской Республики и международные стандарты в сфере охраны здоровья.