

Aktobe 2015г.

Kоажек Етінкың сорғылтунда Оғынадан  
Коған Акимдің мемлекеттік оғынадан



- **I Вступление .**  
Настоящий Кодекс Этики сотрудника Областного центра крови определяет миссию, приоритеты и основные этические правила поведения работников .  
Коллектив ОЦК, признавая то, что содержание настоящего Кодекса носит рекомендательный характер, в целях достижения поставленных перед обществом целей и реализации задач отдает предпочтение и призывает к обязательному соблюдению всеми работниками норм и положений, закрепленных в настоящем Кодексе.
- **II.Миссия Областного Центра Крови**  
Обеспечение безопасности, качества и эффективности компонентов донорской крови при их клиническом применении.
- **III.Задачи, приоритеты и перспективы**  
Принимая во внимание всю важность поставленных целей и огромную ответственность , принятую при провозглашении своей Миссии, каждый работник должен честно и добросовестно осуществлять свои должностные обязанности , неукоснительно соблюдать законодательство Республики Казахстан и придерживаться требований настоящего Кодекса.
- **Основными задачами службы крови области являются:**  
Широкое привлечение населения в безвозмездное донорство  
Реализация единой стратегии, направленной на обеспечение безопасности, качества и доступности трансфузионной помощи в Республике Казахстан
- **Наша перспектива:** укрепление здоровья людей, формирование будущего трансфузиологии и транплантологии
- **IV.Принципы этики:**  
При осуществлении своих должностных обязанностей работники Областного центра крови руководствуются следующими этическими принципами:  
**Законность.** Неукоснительное соблюдение норм права, законодательства РК, положений настоящего Кодекса и иных внутренних документов предприятия.  
**Честность.** Предприятие следует принципу неукоснительного соблюдения нравственных принципов социального общества, этических норм и правил, своевременно выполнять свои обязательства , дорожит своей репутацией.  
**Субординация.** В силу данного принципа отношения между работниками предприятия Областного Центра крови строятся на непосредственном подчинении одного работника другому в процессе

5. Hn oujn pagotink oprahnsaunn he upnhmamet karkne-mno jlehkphie  
cpeljctras n nhie mapepnajphie uehochctn ot pogctrehhnikr-johopar, ot  
takon nhofopmaunn npamo he tipedjycomtpeha sakohouatetpctom PK.

4. Pagothirk he partriauert nhofopmauno, othecchhyio k parapay  
ero cogctrehphin ajpec, tak n b ajpec oprahnsaunn.

3. Pagothirk Ogjacthoro Lethpa kporin bmmatpho pacmatpbraet n  
cboegpemeho pearnpyer ha bce sameahan, kajloji n tipetehsnn, rak  
obazatehpctb, nojohtri packppting heo6xojimom nhofopmaunn.

2. Othomehna c johopam, notpegentejiamn (mejnuhckmn  
hotpegentejiamn upo6yryun) tipetehsnn.  
1. Ogjacthoro Lethp kporin santhepccoba b yctahobriehn jintehphix n  
hetpka kporin.

## • V. Basimootthomehna c johopam, c notpegentejiamn upo6yryun

ABTHOMNA: To jahomy upnhnny tipedjyterca yarakhenia k jnhochctn  
, a takke camocctora tipejhoe upnhnny naunethom pemehnn.  
nhim y6ekjehnam johopa, nhofopmopbarhoe corjancie ha objejorbahe  
kohfujehhunajphctb, yarakhenie k ryjitype, pejintnn, montehckmn n  
tipuhnniom arthomnn crabsahi tarene achertri rak  
kporin, tak rak rmecte c him upnhmamet yhactne b chacehn johjen. C  
Heo6xojimo nomhntb, to johop arjatetc rorjeron copyjukra Lethpa  
pacmatpbraoteca tojirko rak netb, ho he rak cpeljctro ee jocinkenhia,  
rakjolo johopa n ero pemehno. Kakkjipin hetjorek moket  
pajctrehhnikr.

Mnjocedjane: Tot upnhnny riacnt "A upnhcyc johopy naunethy, nni, no  
cpabaejnhoro othomehna k cee co ctophpi pykrobjcta.  
Ogjacthoro Lethpa kporin bo3mokhctb pshiojehn crons  
ctopohri, yuemejehna nx npab n nhpeccob, a takke obektnbho n  
fyhruny n johkchotphix obazahocctn 6es karoto mno jahjehna co  
pagothirk ogjacthoro Lethpa kporin bo3mokhctb pshiojehn crons  
Ogjactrehphic. Lpnhnny yctahabjnbaretca jija bce 6es ncrjohehna  
Beptrajahon cy6opjnhauun.

Ocyumejctrehna nni crons johkchotphix obazahocctn c yhetom

работников предприятия, относится ко всем работникам одинаково и выдержанно вне зависимости от личных симпатий и антипатий.

3.Руководители должны четко определить задачи и объем полномочий подчиненных, высказываться кратко и по существу, всегда выполнять данные им обещания в срок, с достоинством представлять Областной Центр Крови в любом месте и в любых ситуациях.

4.Руководители несут персональную ответственность за внедрением настоящего Кодекса и соблюдения его норм всеми работниками своего подразделения.

- **Правила поведения работников:**

1.Работник должен работать честно и добросовестно, своевременно и надлежащим образом исполнять свои должностные обязанности, нести персональную ответственность за результаты своей деятельности.

2.Работник должен уважать руководителей, опыт , возраст и заслуги своих коллег, соблюдать трудовую дисциплину, придерживаться настоящих правил , своевременно и точно выполнять распоряжения курирующих должностных лиц Областного Центра Крови и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для продуктивной работы, воздерживаться от действий , которые мешают другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.Во всех ситуациях работник должен действовать преданно и честно по отношению к руководству, к коллективу.

4.Работник предприятия в работе не должен допускать проявлений высокомерия, грубости, и бес tactности, обязан уважать честь и достоинство другого человека .

5.Любые специфические вопросы деятельности следует обсуждать с непосредственным руководителем. В ситуации, когда работнику предстоит совершить действия , не описанные в соответствующих внутренних документах , предприятие рассчитывает на то, что работник примет все необходимые меры и совершил такие действия , без вреда для интересов и репутации Областного Центра Крови, а не будет бездействовать , ссылаясь на отсутствие необходимых инструкций.

6.Работник не имеет права передавать третьим лицам информацию, отнесенную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами к конфиденциальной на протяжении всей деятельности в Областном Центре Крови , а также после увольнения из организации или прекращения действия индивидуального трудового договора.

7.Не следует занимать телефон разговорами на личные темы.

8.Ни в коем случае не следует допускать бюрократизма и волокиты в работе с донорами, клиентами и рассмотрения жалоб

9.На время участия в производстве донорской крови , в коллективных совещаниях, при посещении кабинета директора ,следует заблаговременно отключать мобильные телефоны

с целью получения вознаграждения за осуществляющую им деятельность в качестве работника организации.

6. При возникновении конфликтной ситуации следует внимательно относится к интересам донора или потребителям продукции предприятия и по возможности их учитывать.

- **7. Отношения "медицинский работник- донор":**

1. Медицинский работник обязан быть выдержанной и приветливой в общении с донором, посетителем . Недопустимыми как фамильярность и панибратство так и чрезмерная сухость и официальность.

2. Нельзя в присутствии доноров обсуждать поставленный диагноз и причины отвода от донорства. Запрещается подвергать сомнению правильность заключения врача в присутствии донора, посетителей.

3. Перед процедурами кроводачи и плазмадачи , аппаратной заготовки компонентов крови медработник должен разъяснить в доступной форме значение, смысл и снять психоэмоциональное напряжение.

4. Сотруднику Службы крови нужно помнить, что главная цель общения с донором состоит в следующем:

- - помочь донору безопасно и комфортно пройти процесс донации;
- - укрепить донора в его намерении сдавать кровь;
- - выразить чувство уважения и благодарности каждому человеку, который дарит свою кровь ради спасения других людей.

- **VI Правила поведения сотрудников.**

- **Правила поведения для руководителей:**

1. Руководители стремятся развить у подчиненных работников чувство сопричастности к достижениям Областным Центром крови высоких результатов, создавая коллектив единомышленников, нацеленный на достижение поставленных стратегических целей путем обеспечения максимальной информированности подчиненных работников по всем основным направлениям деятельности, обо всех текущих вопросах, проблемах, успехах и достижениях компании.

2. Руководители должны стремиться к созданию нравственного здорового коллектива, обязаны уважать личное достоинство подчиненного, со всем вниманием относится к обоснованным запросам

10. В рабочее время запрещается принятие алкоголя, наркотических или психотропных средств, курение в здании Областного Центра Крови

11. Запрещается в рабочее время использовать оргтехнику и иное имущество Областного Центра Крови в личных целях

12. Запрещается вход посторонних и сотрудников в отделения с санкционированным входом

13. За соблюдением внешнего вида своих подчиненных должен следить непосредственный руководитель. Все работники должны стараться выглядеть опрятно.

14. Работники не должны приводить себя в порядок непосредственно на рабочем месте: причесываться, использовать парфюмерно-косметические средства, чистить сильно загрязненную обувь и одежду в кабинете.

15. Запрещается прилюдное обсуждение вопросов, касающихся заработной платы, премий и персональных надбавок

16. Каждый вновь принятый работник может рассчитывать на своевременную и профессиональную помощь в вопросах деятельности Областного центра крови. На предприятии поощряется «наставничество» в целях скорейшей адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности.

- **17. Отношения "средний медицинский работник - врач":**

1. Недопустимы грубость, неуважительное отношение в общении;
2. Исполнять врачебные назначения своевременно, четко и профессионально
3. Срочно информировать врача о внезапных изменениях в состоянии донора и производственной, лабораторной технологии;
4. При возникновении сомнений в процессе выполнения работы в тактичной форме выяснить все нюансы с врачом в отсутствии донора и посторонних лиц.

- **18. Отношения "средник медицинский работник- средник медицинский работник":**

1. Недопустима грубость и неуважительное отношение к коллегам
2. Замечания должны делаться тактично и в отсутствии донора, посетителей
3. Опытные медсестры должны делиться с молодыми своим опытом
4. В сложных ситуациях должны помогать друг другу.

**19. Отношения " средник медицинский работник - младший медперсонал":**

1. Соблюдать взаимоуважение

- 2.Контролировать тактично, ненавязчиво деятельность младшего медперсонала
- 3.Недопустимы грубость, фамильярность, высокомерие

## **VII. Заключительное положение**

Коллектив ОЦК признает, что развитие корпоративной культуры в одинаковой степени является делом всех и каждого работника .Все работники должны вносить вклад в дело и осознавать свою роль в продвижении общей Миссии.