Қостанай облысы әкімдігі
денсаулық сақтау басқармасының
«Облыстық қан орталығы»
коммуналдық мемлекеттік
кәсіпорны

Коммунальное государственное
предприятие
«Областной Центр крови»
Управления здравоохранения
акимата Костанайской области

Келісілді:
Сапаны бақылау бойынша
директордың орынбасары
_____ А. Нурканова

Бекітемін
«Облыстық қан орталығы» КМК
директорының м.а.
_____ М. Ахметов

2023 жылғы 07 сәуірдегі №53 бұйрық

Келісілді:
Заңгер
_____ Л. Галиганова

Әзірленді:
Бас медбике
_____ Ж. Жукеева

ІСКЕРЛІК ЭТИКА КОДЕКСІ

Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Облыстық қан орталығы» КМК

Қостанай қ. 2023 ж.

МАЗМҰНЫ

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ

3 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

4 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

6 ТАРАУ. КӘСІПОРЫННЫҢ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

7 ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

ҚОСЫМША

1 ТАРАУ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР МЕН НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР

1. Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Облыстық қан орталығы» коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының (бұдан әрі - кәсіпорын) осы Іскерлік әдеп кодексі (бұдан әрі - Кодекс) Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның Жарғысына және өзге де ішкі құжаттарына сәйкес әзірленген және ережелер мен қағидалардың жиынтығы болып табылады.

2. Кодекс кәсіпорынның барлық мүдделі тұлғалармен өзара іс-қимылының этикалық жағын, корпоративтік қатынастардың этикалық нормаларын, сондай-ақ этикалық нормалардың кәсіпорынның және оның қызметкерлерінің күнделікті қызметіне әсер ету тетіктерін реттейтін құжат болып табылады.

3. Кодекстің ережелері лауазымына қарамастан кәсіпорынның барлық қызметкерлеріне қолданылады.

4. Кәсіпорын қызметкерлері заңсыз әрекеттерді жасаудан бас тартатын және біреудің заңсыз әрекеттерді жасауына белсенді жауап беретін ашықтық пен жауапкершілік жағдайларын жасауға жауапты.

5. Кәсіпорынның әрбір қызметкерінің бірінші міндеті-кәсіпорында белгіленген этикалық нормаларды сақтау және моральдық нормаларды сақтау.

6. Этикалық нормаларды тиісті деңгейде ұстап тұру үшін жұмысшылар оларды кәсіпорында сақтау және өздері үшін ең жоғары стандарттарды белгілеу жауапкершілігін алады.

7. Кодекстің мақсаты:

1) Кәсіпорынның барлық Қызметкерлері стратегиялық маңызды шешімдер қабылдау кезінде де, күнделікті жағдайларда да өз қызметінде басшылыққа алатын негізгі құндылықтарды, қағидаттар мен ережелерді бекіту;

2) Ұжымда сенім, өзара құрмет және әдептілік ахуалын сақтау үшін мінез-құлықтың жоғары этикалық стандарттарына негізделген кәсіпорында бірыңғай Корпоративтік мәдениетті дамыту;

3) атқаратын лауазымына қарамастан барлық қызметкерлердің кодекс нормаларын біркелкі түсінуі және орындауы;

4) кәсіпорынды корпоративтік басқару тетіктерінің тиімділігін арттыруға және оның мүдделі тұлғалармен табысты өзара іс-қимылына жәрдемдесу;

5) іскерлік мінез-құлықтың озық практикасын қолдану арқылы мемлекет пен іскерлік қоғамдастық тарапынан кәсіпорынға деген сенімді арттыру және сақтау.

8. Кодекс кәсіпорынның басқа ішкі құжаттарымен бірге қолданылады және кәсіпорынның барлық қызметкерлерінің іскерлік этика мен іскерлік мінез құлық нормалары мен қағидаттарын сақтау бөлігіндегі қызметін көрсетеді.

9. Кодексте көрсетілген нормалар мен қағидаттардың тізбесі толық болып табылмайды және нақтылануы, өзгертілуі немесе толықтырылуы мүмкін.

10. Кәсіпорынның барлық қызметкерлері мен жеткізушілері нәсіліне, тіліне, саяси және діни сенімдеріне, жыныстық, ұлттық және мәдени байланыстарына қарамастан адал және әділ қарым-қатынас жасауға құқылы.

Кез-келген түрдегі кемсітушілік пен қысым осы Кодекске қайшы келеді және қолайсыз мінез-құлықты тудырады. Егер қандай да бір қызметкердің Жеткізушіге немесе басқа қызметкерге қысым көрсететіні немесе оған тәуелділігі анықталса, онда кәсіпорын оған қатысты әкімшілік ықпал ету шараларын қабылдайтын болады.

11. Кәсіпорын өз қызметкерлері мен олардың жұмысында нені бағалайды:

1) кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағдарлануды;

2) кәсіпқойлық және өзінің кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылу;

3) лауазымдық міндеттерін атқару кезіндегі бастамашылық және белсенділікті;

4) тәртіп пен жауапкершілікті;

5) қызметкерлер арасындағы өзара қолдауды;

6) кәсіпорынның жас мамандарына көмек көрсетуді.

12. Кәсіпорынның қызметі кәсіпорынның және іскерлік этика мен мінез-құлық ережелерінің талаптарын сақтауға негізделген барлық мүдделі тұлғалардың қарым-қатынасына негізделген. Өзара міндеттемелерді сақтау-сындарлы жұмыстың қажетті шарты.

13. Кодексте келесі ұғымдар мен терминдер қолданылады:

Жалғыз қатысушы - тиісті саланың уәкілетті органы - Қостанай облысының әкімдігі;

Іскерлік этика - бұл Кәсіпорын мен оның қызметкерлері өз қызметінде басшылыққа алатын іскерлік мінез-құлықтың этикалық принциптері мен нормаларының жиынтығы;

Медициналық деонтология – «тиісті» ғылым, медицина қызметкерлерінің этикалық нормалар мен мінез-құлық ережелерін қатаң орындау арқылы максималды емдеу және сауықтыру әсеріне қол жеткізуге бағытталған медициналық персоналдың мінез-құлық принциптерін әзірлейді.

Лауазымды тұлға - Кәсіпорын басшылығы;

Мүдделі тұлға - бұл Кәсіпорын келісімшарттық қатынастарға түскен немесе оған кіруге ниетті жеке немесе заңды тұлға, сондай-ақ кәсіпорынмен байланысты мәмілелерге қатысатын адамдар.

Заңнама - белгіленген тәртіппен қабылданған Қазақстан Республикасының жиынтық нормативтік құқықтық актілері;

Мүдделер қақтығысы - бұл Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделерінің соқтығысуы, оның ОҚО-ға қатысты міндеттері және Кәсіпорын қызметкерінің жеке мүдделері оның өзінің лауазымдық міндеттерін бейтарап орындауына әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін жағдай;

Корпоративтік мәдениет - Кәсіпорынға тән құндылықтар мен принциптер, іскерлік қатынастардың этикалық нормалары, мінез-құлық нормалары;

Корпоративтік жанжал - ұйымның жалғыз қатысушысы мен кәсіпорын органдары арасында туындаған келіспеушілік немесе дау немесе келесі салдардың біріне әкелетін немесе әкелуі мүмкін кәсіпорын органдары арасындағы келіспеушілік немесе дау:

- қолданыстағы заңнама нормаларын, Кәсіпорынның жарғысын немесе ішкі құжаттарын, жалғыз қатысушының құқықтарын бұзу;

- кәсіпорынға, оның басқару органына немесе қабылданған шешімдердің мәні бойынша талап-арыздар.

Әлеуметтік жауапкершілік - Кәсіпорынның, мемлекеттің және қоғамның өзара мүдделеріне жауап беретін өз еркімен қабылданған міндеттемелерді орындау;

Қызметкер - Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

Корпоративтік жанжалдарды реттеу - корпоративтік жанжалдардың алдын алуға немесе шешуге бағытталған рәсімдер кешенін жүзеге асыру.

2 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ЭТИКАНЫҢ ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН ПРИНЦИПТЕРІ

14. Кәсіпорын стратегиялық маңызды корпоративтік шешімдер қабылдау үшін де, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тап болатын күнделікті жағдайларда да кәсіпорын жалғыз қатысушымен, мемлекеттік органдармен, кәсіпорынның лауазымды тұлғаларымен және қызметкерлерімен, серіктестермен, басқа да мүдделі тұлғалармен және тұтастай алғанда кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста осы Кодекстің талаптарын қабылдайды және ұстанады.

15. Кәсіпорынның қызметі қалыптасатын негізгі корпоративтік құндылықтар оның қызметкерлерінің әдептілігі, сенімділігі және кәсібилігі, олардың жұмысының тиімділігі, өзара көмек, бір-біріне, мүдделі тұлғаларға және тұтастай алғанда кәсіпорынға деген құрмет болып табылады.

16. Кәсіпорынның негізгі корпоративтік принциптері:

1) **құзыреттілік пен кәсібилік** – Кәсіпорын қызметкерлерінің тиісті білімі, жұмыс тәжірибесі, салмақты және жауапты шешімдер қабылдау қабілеті болуға тиіс. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін кәсіби білім мен дағдылар деңгейін арттыру, кәсіби, шығармашылық қабілеттерін іске асыру, әлеуетін және мансаптық өсу мүмкіндігін дамыту үшін жағдайлар жасайды;

2) **патриотизм**-кәсіпорынға мемлекет тарапынан жүктелген жоғары сенім және оның әлеуметтік жауапкершілігі патриотизм сезімін және денсаулық сақтау жүйесін дамытуға ықпал етуге ұмтылысты туғызады;

3) **ашықтық** - кәсіпорын кәсіпорын туралы ақпараттың барынша ашықтығына, ашықтығы мен сенімділігіне, оның жетістіктері мен қызметінің нәтижелеріне ұмтылады. Кәсіпорын істердің жай-күйі туралы жалғыз қатысушы мен серіктестерді адал, уақтылы хабардар етуге, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептілік пен есепке алу сапасын жақсарту негізінде ақпараттың ашықтығы мен қолжетімділігін арттыруға ұмтылады. Сонымен бірге, Кәсіпорын коммерциялық және қызметтік құпияларды құрайтын ақпарат пен мәліметтің жарияланбауын қадағалайды;

4) **жауапкершілік пен адалдық** - Кәсіпорын Қазақстан Республикасы заңнамасының, шарттық қатынастардың талаптарында, іскерлік айналым әдет-ғұрыптарында және моральдық-адамгершілік қағидаттарында белгіленген

алынған міндеттемелерге жауапкершілікпен және адал ниетпен қарайды. Кәсіпорын мемлекет алдындағы өзінің әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді;

5) **адалдық пен әдептілік** - Кәсіпорын қызметінің және оның іскерлік беделінің негізі. Кәсіпорын жеке мүдделер мен кәсіби қызмет арасындағы қақтығыстарға жол бермейді. Алдау, үнсіздік және жалған мәлімдемелер лауазымды тұлғаның, қызметкердің, кәсіпорынның мәртебесіне сәйкес келмейді;

6) **жеке тұлғаны құрметтеу** - лауазымды адам, кәсіпорын қызметкері, оның лауазымына, жұмыс орнына, атқаратын қызметтік және еңбек міндеттеріне қарамастан басшылыққа алынуы тиіс негізгі қағидат. Жеке тұлғаны құрметтеу қағидатын өзара сақтау қызметкерлерге қатысты лауазымды тұлғалар үшін де, лауазымды тұлғаларға қатысты қызметкерлер үшін де тең дәрежеде міндетті болып табылады.

3 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК ҚАТЫНАСТАРДЫҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

3.1. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері

3.1. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері:

1) Қазақстан Республикасының Мемлекеттік рәміздеріне және Кәсіпорынның корпоративтік рәміздеріне құрметпен қарау;

2) жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды сақтау, мемлекеттік тілге және басқа да тілдерге, барлық халықтардың салт-дәстүрлеріне құрметпен қарау;

3) жоғары кәсіби жұмыс үшін барлық күш-жігерін жұмсау, кәсіпорынның мүлкіне ұқыпты қарау, оны ұтымды және тиімді пайдалану;

2) өзінің жұмысқа деген көзқарасы мен мінез-құлқымен ұжымда тұрақты және жағымды жағдай жасауға ықпал ету;

3) сыпайы- және әдепті болу;

3) енжарлық пен дөрекілікке төзбеу;

4) әріптестеріне қолдау және көмек көрсету;

5) басқа адамдардың пікіріне мұқият болу;

6) сөзіне ісінің сәйкестігін қамтамасыз ету, уәделерді орындау;

7) қателіктерін жасырмау/мойындау;

8) өзіне де (немесе өзіне байланысты адамдарға), басқаларға да мүдделер қақтығысы туындауы мүмкін жағдайға жол бермеу үшін өзін-өзі ұстау;

9) басқа қызметкерлерге қатысты жеке субъективті пікір білдіруге жол бермеуге және басқа қызметкерлердің іс-әрекеттерінің дұрыстығына немесе дұрыс еместігіне жеке баға бермеу;

10) құпиялылық нормаларын бұзбай және Кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын ескере отырып, бір-біріне дұрыс ақпаратты уақтылы ұсыну;

11) тікелей берілген өкілеттіктерсіз немесе Кәсіпорын лауазымды адамдарының тікелей тапсырмасынсыз кәсіпорын атынан кез келген тақырыпта көпшілік алдында сөз сөйлеуге, пікірін айтуға немесе сұхбаттасуға жол бермеу;

12) қоршаған ортаға құрмет көрсетуге және оған ұқыпты қарау;

13) кодекстің талаптарын мұқият зерделеуге, түсінуге және адал орындауға және келіскен жағдайда тиісті растау нысанын (осы Кодекске қосымша) толтыру;

14) өзіне қабылдаған міндеттемелері үшін жауапты болу;

15) лауазымдық міндеттерін атқару кезінде жеке қатынастарды немесе дербес пайданы емес, Кәсіпорынның мүдделерін басшылыққа алу;

16) Іскерлік этика ережелері мен мінез-құлық қағидаларын бұзу мәселелері бойынша тергеп-тексеру жүргізу кезінде жәрдем көрсету;

17) өз жұмыс орнында тазалық пен тәртіпті сақтауы, сондай-ақ барлық жұмыс материалдарын тиісті жағдайда сақтауы қажет.

2. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары:

1) Кодекстің негіз қалаушы құндылықтары мен қағидаттарын ескере отырып, ашықтық және бейтараптық қағидаттарында басқарушылық шешімдер қабылдауға;

2) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және кәсіпорынның ішкі құжаттарында көзделген олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыру үшін жауаптылықта болуға;

3) кодекс талаптарына адалдығын жеке мысалмен көрсету және олардың сақталуын көтермелеу;

4) бағыныштылар арасында корпоративтік рухты құруға, ұжымды кәсіпорынның ортақ миссиясымен, құндылықтарымен және қағидаттарымен біріктірілген командаға біріктіруге уақыт бөлуге;

5) қызметкерлерге және қажет болған жағдайда барынша дәл нұсқаулықтармен қоса нақты міндеттер қоюға;

6) қызметкерлерге өз жұмысын орындау үшін қажетті ақпаратқа ашық және тұрақты қол жеткізуді қамтамасыз етуге;

7) қызметкерлерге кеңес беру және тәлімгерлік етуге;

8) ешбір жағдайда кәсіпорын қызметкерінің мәртебесін төмендетуге жол бермеуге міндетті.

3. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері өздерінің функционалдық міндеттерін орындағаны үшін келесілерді қабылдауға құқылы емес:

1) заңды және жеке тұлғалардан ақша, көрсетілетін қызметтер түріндегі және өзге де нысандардағы сыйақы алуға;

2) заңды және жеке тұлғалардан сыйлықтар немесе қызметтер алуға. Сыпайылық пен қонақжайлылықтың жалпы қабылданған нормаларына сәйкес немесе хаттамалық және өзге де ресми іс-шараларды өткізу кезінде назар аударудың символдық белгілерін қоспағанда, жұмысы бойынша оларға тәуелді болуға.

20. Кәсіпорын басшылығы кәсіпорында агрессияны, кемсітушілікті, қорқытуды және үрейін ұшыруды болдырмайтын осындай жұмыс жағдайларын жасауы керек. Мұндай құбылысқа тап болған кез-келген қызметкер мұндай қақтығыстарды шешу үшін бұл туралы өзінің тікелей басшысына хабарлауға құқылы.

3.2. Уәкілетті орган

21. Уәкілетті органмен өзара қарым-қатынас заңнаманың, Жарғының және кәсіпорынның өзге де ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес ашықтық, есептілік және жауапкершілік қағидаттарына негізделген. Кәсіпорын уәкілетті органмен қарым-қатынаста белгіленген рәсімдерді нақты сақтайды.

22. Кәсіпорын мен уәкілетті орган арасында ақпарат алмасу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасымен, кәсіпорынның Жарғысымен және ішкі құжаттарымен реттеледі.

3.3. Іскерлік серіктестер

23. Кәсіпорынның іскерлік серіктестермен өзара іс-қимылы өзара тиімділік, ашықтық және заңдылық, адалдық және тиімділік қағидаттарында шарттардың талаптарына сәйкес өзіне қабылдаған міндеттемелері үшін толық жауапкершілік қағидаттарында жүзеге асырылады.

24. Кәсіпорын іскер серіктестермен шарттардың талаптарын сақтайды және оларға қатысты өз міндеттемелерін орындайды.

25. Кәсіпорын өз қызметінде іскер серіктестерге негізсіз жеңілдіктер мен артықшылықтар беруге жол бермейді.

3.4. Кәсіпорынның қарым-қатынасы

26. Кәсіпорын заңнамаға, Жарғыға, кәсіпорынның ішкі құжаттарына, келісімдерге, сондай-ақ ұйымдардың жарғыларына сәйкес ұйымдармен өзара қарым-қатынасты жүзеге асырады.

3.5. Қоғам

27. Кәсіпорын өзінің қоғам алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін түсінеді.

28. Кәсіпорын өзін өзі жұмыс істейтін және құрмет, сенім, адалдық және әділеттілік принциптеріне негізделген берік қарым-қатынас орнатуға тырысатын қоғамдық ортаның ажырамас элементі ретінде қарастырады.

29. Кәсіпорын:

1) әлеуметтік маңызы бар мәселелерді шешуге оң әсер етуге;

2) қоғамға қызмет етуге, кәсіптік білім мен білім деңгейін, басқа да әлеуметтік бағдарламаларды арттыруға бағытталған бағдарламаларды қолдауға;

3) экономикалық тиімді және орынды болған кезде жаңа жұмыс орындарын құруға және қызметкерлердің кәсіби біліктілігін арттыруға;

4) қоғамдық қатынастарды жетілдіру, қоршаған ортаны жақсарту және өмір қауіпсіздігін қамтамасыз ету мақсатында ұйымдармен (қоғамдық, үкіметтік емес және басқалармен) сындарлы қатынастар орнатуға ұмтылады.

30. Кәсіпорын беделі күмәнді заңды және жеке тұлғалармен ынтымақтастықтан бас тартуға міндеттеме алады.

31. Кәсіпорын экология және қоршаған ортаны қорғау бастамаларын қолдайды.

32. Кәсіпорын халықтар арасындағы бейбітшілікті, достық пен келісімді нығайтуға жәрдемдесетін жобаларды қолдауға ерекше назар аудара отырып, қайырымдылық қызметін түрлі нысандарда жүзеге асырады.

33. Кәсіпорын білім беру, ғылым, мәдениет, өнер, ағарту жүйесін дамытуға, сондай-ақ тұлғаның рухани дамуына ықпал етеді.

4 ТАРАУ. ІСКЕРЛІК МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ЕРЕЖЕЛЕРІ

34. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кәсіпорынды және оның беделін, коммерциялық және қызметтік құпияларды жеке байыту немесе басқа адамдарды байыту мақсатында пайдаланбауға тиіс.

35. Мүдделер қақтығысын болдырмау кәсіпорынның, оның лауазымды адамдарының, қызметкерлерінің және уәкілетті органның мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері мүдделер қақтығысынан босатылған ашық, уақтылы және барабар шешімдер қабылдауға жауапты.

36. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің бағыныштылармен, серіктестермен, бәсекелестермен қарым-қатынасындағы іскерлік мінез-құлқы бір-біріне қарама-қайшылықты болдырмайды және мыналарды:

1) ашық ой мен ізгі ниетті;

2) тексерілмеген ақпаратты пайдаланудан бас тартуды;

3) кәсіпорынның коммерциялық және қызметтік құпияларына қатысты ақпаратты жария етпеуді;

4) өз сөзіне адалдықты;

5) моральдық құндылықтарды сақтай отырып, мақсатқа ұмтылуды;

6) өзінің іскерлік беделін ұстап тұру, тікелей не үшінші тұлғалар арқылы көрінеу жалған және тексерілмеген ақпаратты таратуға қатысудан бас тартуды;

7) мүдделер қақтығысы жағдайында-дауларды келіссөздер арқылы шешуге қол жеткізуді талап етеді.

Конфиденциальная информация

37. Қазақстан Республикасының заңнамасына, Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес осындай ақпаратқа жатқызылған ақпарат Кәсіпорынның құпия ақпараты деп танылады. Кәсіпорын қызметкерлері құпия ақпаратқа рұқсатсыз қол жеткізудің және оған қол жеткізуге құқығы жоқ үшінші тұлғаларға және өзге де қызметкерлерге жария етудің алдын алуға, сондай-ақ деректердің жоғалуына немесе жойылуына жол бермеуге тиіс.

38. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлеріне, осы ақпаратты беру туралы талап құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде Кәсіпорынның ішкі құжаттарында белгіленген жағдайларды қоспағанда, коммерциялық және қызметтік құпияларды жария етуге тыйым салынады.

39. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері құпия ақпаратпен жұмыс істеу кезінде кәсіпорынның ішкі құжаттарының талаптарын қатаң сақтауы керек.

40. Сыбайлас жемқорлық және басқа да заңсыз әрекеттер.

Кәсіпорын мүдделі тұлғалар тарапынан да, кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері тарапынан да негізсіз пайда мен артықшылықтар

алу немесе сақтау мақсатында сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттерге жол бермеу үшін бар күшін салады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі тікелей міндет кәсіпорынның лауазымды адамдарына жүктеледі.

Кәсіпорын қызметкерлері өздеріне белгілі болған сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жағдайлары туралы басшылықтың назарына жеткізуге міндетті.

5 ТАРАУ. КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ

41. Должностные лица и Работники Предприятия должны вносить вклад в развитие корпоративной культуры Предприятия, соблюдая и понимания требования настоящего Кодекса и предупреждая его нарушение.

42. Должностные лица и Работники Предприятия должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

5.1. Келіссөздердің сыртқы түрі мен этикасы

43. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері қызметтік міндеттерін орындау кезеңінде киім, аяқ киім, шаш үлгісін таңдауда іскерлік стиль нормаларын қатаң сақтауы тиіс.

44. Ұйымдарда белгілі бір нысанды сақтауға қойылатын талаптар белгіленуі мүмкін.

45. Медициналық этика медицина қызметкерінен жеке гигиена ережелерін сақтауды ғана емес, сонымен қатар әдептілікті де талап етеді. Киім тек таза ғана емес, сонымен қатар жұмысты орындауға ыңғайлы болуы керек. Ол донорларды, келушілерді шамадан тыс ашықтықпен түршіктірмеуі керек. Парфюм немесе одеколон өте өткір иісі жоқ қалыпты мөлшерде тұтынылуы керек. Косметиканы қолданудағы және әртүрлі зергерлік бұйымдарды тағудағы қарапайымдылық пен ұстамдылық медицина қызметкерінің жұмысының сипатына байланысты..

46. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің басқа қызметкерлермен және іскерлік серіктестермен, соның ішінде телефон арқылы келіссөздер жүргізу қабілеті тұтастай алғанда кәсіпорын туралы жағымды әсер қалдыруға ықпал етеді. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері келіссөздер, соның ішінде телефон арқылы сөйлесу кезінде дұрыс және құрметпен сөйлесуі керек. Іскерлік келіссөздер сабырлы, сыпайы түрде жүргізілуі керек.

47. Ішкі немесе сыртқы қоңырауға жауап бергенде, өте сыпайы және кең пейілді болукерек, нақты және толық ақпарат беру қажет. Сондай-ақ, телефонмен сөйлескен кезде бір бөлмеде басқа жұмысшылар бар екенін есте ұстаған жөн және олардың жұмысына кедергі жасамау керек және қатты әңгімемен олардың назарын аудармау керек. Кеңеске қатысқан кезде ұялы телефондарды өшіру немесе үнсіз режимге қою қажет.

5.2. Корпоративтік мерекелер

48. Корпоративтік мәдениетті қалыптастырудағы маңызды элементтердің бірі ұжымда мерекелік іс-шаралар өткізу болып табылады.

49. Кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері корпоративтік ойын-сауық немесе спорттық іс-шараларға қатыса алады. Сондай-ақ, қызметкерлер арасында корпоративтік рухты арттыру мақсатында іс-шараларды өткізу бойынша ұсыныстарды өздері де енгізе алады.

50. Дәстүрлі корпоративтік мерекелерге - Жаңа жыл, Халықаралық әйелдер күні, Медицина қызметкері күні, Конституция күні, Тәуелсіздік күні және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да ресми мерекелер жатады.

51. Кәсіпорын ішінде барлық қызметкерлер конференц-залда немесе кәсіпорын аумағындағы басқа жерде жиналады, кәсіпорын басшылығының өкілдері құттықтау сөз сөйлейді, жұмыста ерекше көзге түскен қызметкерлерді грамоталармен, сыйлықтармен және т. б. атап өтеді.

52. Кәсіпорынды мерекелеу жағдайында ұжым қаладан тыс жерлерге, құрылымдық бөлімшелер музыкалық нөмірлер, билер, ойындар дайындайтын табиғатқа бара алады. Жекелеген жағдайларда басшылықтың бастамасы бойынша қызметкерлердің отбасы мүшелері шақырылады.

5.3. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау

53. Кәсіпорын өз қызметкерлері үшін еңбек жағдайларының қауіпсіздігін қамтамасыз етеді, қоршаған ортаны қорғау мен сақтауды қадағалайды, қызметтің осы саладағы Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етеді. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы стандарттар мен ережелерді қатаң сақтауға міндетті.

54. Кәсіпорын қоршаған ортаны қорғау қағидаттарын ұстанады және энергия үнемдеу технологияларын енгізеді. Осы мақсатта Кәсіпорын инвестициялық шешімдер қабылдау немесе жеткізушілермен келісім жасасу кезінде осы факторларды ескеруі мүмкін.

5.4. Қоғаммен байланыс

55. Кәсіпорын жұртшылықпен және бұқаралық ақпарат құралдарымен қарым-қатынаста жоғары этикалық стандарттардың сақталуын қадағалайды. Кәсіпорын лауазымды адамдардың көпшілік алдында сөйлеген сөздерінде, өзінің ақпараттық материалдарында немесе Қоғаммен байланыс жөніндегі басқа да іс-шараларда жалған ақпарат таратуға, фактілерді жасыруға және/немесе бұрмалауға жол бермейді.

56. Бұқаралық ақпарат құралдарында, соның ішінде Интернетте кәсіпорын атынан жария сөз сөйлеуге, кәсіпорын оқиғаларына түсініктеме беруге немесе қандай да бір мәлімдеме жасауға тек осыған уәкілеттік берілген кәсіпорын лауазымды адамдары мен қызметкерлері құқылы.

57. Кәсіпорын атынан сөз сөйлеген кезде лауазымды тұлғалар мен қызметкерлер кәсіптік мінез-құлық пен іскерлік этиканың жалпы қабылданған нормаларын сақтауға, тек сенімді ақпаратты таратуға, сондай-ақ құпия ақпаратты жария етуге жол бермеуге міндетті.

58. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері кәсіпорынның қызметтік қызметі мен қызметі мәселелері бойынша өз пікірін жария түрде білдірмеуге тиіс, егер ол:

1) Кәсіпорын қызметінің негізгі бағыттарына сәйкес келмесе;

2) құпия ақпаратты ашатын болса;

3) кәсіпорынның лауазымды адамдарының атына әдепсіз мәлімдемелерді қамтитын болса.

6 ТАРАУ. КӘСІПОРЫННЫҢ ДӘРІГЕРЛЕРІНІҢ, ОРТА ЖӘНЕ КІШІ МЕДИЦИНАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ЭТИКАЛЫҚ НОРМАЛАРЫ

59. Дәрігер науқастың, донордың құқықтарын құрметтеуі керек. Кәсіби шешімдер қабылдаған кезде дәрігер пациент, донор үшін пайда туралы ойлауы керек.

60. Дәрігер донордың физикалық немесе психологиялық жағдайын нашарлататын әрекетті жасамауы керек.

61. Дәрігер медициналық көмекке жүгіну фактісі, азаматтың денсаулық жағдайы, оның ауруының диагнозы және оны тексеру кезінде алынған, дәрігерлік құпияны құрайтын өзге де мәліметтер туралы ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге тиіс.

62. Жұмыс және жұмыс уақытынан тыс уақытта шұғыл көмек көрсету-әр дәрігердің міндеті.

63. Дәрігер науқастың және оның отбасының ар-намысы мен қадір-қасиетін құрметтеуі керек, оған және оның отбасына мейірімділікпен қарауы керек.

64. Дәрігер оккультивті-мистикалық және діни емдеу әдістерін, сондай-ақ баламалы медициналық емдеу тәсілдерін насихаттамауы және қолданбауы керек.

65. Донордың өз денсаулығының жай-күйі туралы ақпарат алуға құқығы бар, бірақ ол одан бас тарта алады немесе денсаулық жағдайы туралы хабарлауға тиіс адамды көрсете алады. Ақпарат денсаулыққа ауыр зиян келтіруі мүмкін деп санауға дәлелді себептер болған жағдайда донордан жасырылуы мүмкін. Бірақ донордың өтініші бойынша дәрігер оған толық ақпарат беруге міндетті.

66. Донация процесі кезінде қателік орын алса немесе күтпеген асқынулар туындаса дәрігер бұл туралы донорға, қажет болған жағдайда-басшылыққа, аға әріптеске хабарлауға және оның нұсқауын күтпей, салдарын түзетуге бағытталған іс-қимылдарды дереу бастауға міндетті.

67. Дәрігер жасына, материалдық жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, дініне, әлеуметтік тегіне, саяси көзқарасына, азаматтығына және басқа да медициналық емес факторларға қарамастан донорға медициналық көмек көрсетуге міндетті.

68. Дәрігер дәрігерлік анықтамаларды Қазақстан Республикасының заңнамасына, нормативтік-әдістемелік және ішкі құжаттарға сәйкес ғана бере алады.

69. Бөлімнің басшы-дәрігерлері, бөлім басшылары және т.б. өз қарамағындағылардың кәсіби біліктілігін арттыруына қамқорлық жасауға міндетті.

6.2. Дәрігерлердің қарым-қатынасы

70. Дәрігерлер бір-біріне, сондай-ақ басқа медициналық және көмекші қызметкерлерге құрметпен қарауға, кәсіби этиканы сақтауға міндетті.

71. Студенттер мен жас мамандарды оқытатын дәрігерлер өздерінің мінез-құлқымен, өз міндеттерін орындауға деген көзқарасымен үлгі болуға және осы Кодекске адалдығын көрсетуге тиіс.

72. Дәрігерлер салауатты өмір салтын бұқаралық ақпарат құралдары арқылы насихаттап, жас мамандарға үлгі болып, қоғамдық және кәсіби этикалық нормаларды сақтауы керек.

73. Әріптеске қатысты кәсіби ескертулер дәлелді болуы керек, ренжітпейтін нысанда, мүмкіндігінше жеке әңгіме түрінде жасалуы керек.

74. Дәрігер басқа дәрігердің кәсіби біліктілігіне жария түрде күмән келтіруге немесе оның беделін қандай да бір жолмен түсіруге құқылы емес.

75. Дәрігерлер тәжірибесі аз әріптестеріне дұрыс формада кеңес беріп, кәсіби қызметте көмек көрсете алады.

6.3. Дәрігердің орта медициналық қызметкерлермен қарым-қатынасы

76. Дәрігерлер орта медициналық персоналға құрметпен қарауы керек, оның пікірін елемеуге жол бермеуі керек. Егер орта медициналық персонал өндірістік процестерді жүргізу кезінде қателіктер жіберсе, дәрігерлер оларға ескертуді донорлардың қатысуынсыз сабыр сақтай отырып, сыпайы түрде жасауы керек.

77. Орта медициналық персонал донор картасындағы түсініксіз жазбалар, нұсқаулықтар және т.б. бойынша дәрігерден түсініктеме алуға және қажет болған жағдайда ақпараттың сәйкессіздігін көрсетуге құқылы.

78. Орта медициналық персонал донордың құқықтарын, санитарлық ережелерді, қауіпсіздік техникасын, медициналық техника мен дәрілік препараттарды қолдануға арналған нұсқаулықтарды білуі және сақтауы тиіс.

79. Орта медициналық қызметкерлер өздерінің діни және саяси көзқарастарын таңдамауы керек.

80. Орта медициналық қызметкерлер дәрігерлер туралы кемсітпеуі керек, «дәрігерлік қателіктер» немесе дұрыс орындалмаған процедуралар туралы қауесет пен өсек таратпауы керек.

81. Дәрігер орта медициналық персоналға құрметпен қарауды жолға қоюы және нығайтуы тиіс және оларға өзінің үстемдігі тұрғысынан қарамауы тиіс.

82. Дәрігер орта медициналық персоналдың кәсіби білімі мен дағдыларын арттыруға ықпал ете алады.

83. Орта медициналық персонал жаман әдеттерден аулақ болуға және алкогольдік, есірткілік, уытты мас күйінде міндеттерді орындауға жол бермеуге, жеке гигиена ережелерін сақтауға міндетті.

6.4. Медициналық персоналдың донормен қарым-қатынасы.

84. Трансплантацияға арналған гемопоэтикалық тіндердің донацияларын қоса алғанда, қан донациясы кез келген жағдайда ерікті және өтеусіз болуы керек; донорға қатысты қандай да бір мәжбүрлеу болмауы тиіс.

85. Егер адам өз еркімен қан, плазма немесе жасуша компоненттерін берсе, донация ерікті және өтеусіз болып саналады.

86. Донор кейіннен (заңды) олардың Кәсіпорнымен қан немесе қан компоненттерін донациялауға ақпараттандырылған келісім беруі тиіс.

87. Пайда табу кәсіпорын мен оның қызметі үшін негіз болмауы керек.

88. Донорға қан тапсыру процедурасына байланысты қауіп туралы хабарлау керек; донордың денсаулығы мен қауіпсіздігі қорғалуы керек. Донорға қанның қандай да бір компоненттерінің концентрациясын арттыруға ықпал ететін заттарды енгізуге байланысты кез келген рәсімдер халықаралық қабылданған стандарттарға сәйкес орындалуы тиіс.

89. Донор мен реципиент арасындағы анонимділік ерекше жағдайларды қоспағанда қамтамасыз етілуі керек, сондай-ақ донор туралы ақпараттың құпиялылығына кепілдік берілуі керек.

90. Донор жұқтырған қанды басқаларға беру қаупін және реципиент алдындағы моральдық жауапкершілігін білуі керек.

91. Қан тапсыру жынысына, нәсіліне, ұлтына немесе дініне қарай ешқандай кемсітушіліксіз медициналық іріктеудің жүйелі түрде қаралатын критерийлеріне негізделуі керек. Донордың да, әлеуетті реципиенттің де мұндай кемсітушілікті қолдануды талап етуге құқығы жоқ.

92. Қан алу тиісті біліктілігі бар медицина қызметкерінің толық жауапкершілігімен жүзеге асырылады.

93. Донор мен реципиентке, егер оларға зиян келтірілген болса, хабарлау керек.

6.5. Кіші медициналық персонал

94. Аға медбике/аға зертханашы/бас медбике кіші медициналық персоналдың жұмысын бақылайды және күнделікті тәрбие жұмысын жүргізуі керек.

95. Аға медбике/аға зертханашы/бас медбике кіші медициналық персоналдың жұмысының сапасына, донорларға қызмет көрсету мәдениетіне, ОҚО-дағы жайлы жағдайға, тазалығы мен тәртібіне жауап береді.

96. Кіші медициналық персонал өзінің функционалдық міндеттерін сапалы орындауы, іскерлік субординацияны және қызметтік тәртіп ережелерін сақтауы тиіс.

97. Кіші медициналық персонал қызметкерлері ұқыпты, таза болып, жеке гигиена ережелерін сақтауы керек.

98. Кіші медициналық персоналдың қызметкерлері кәсіпорын жағдайындағы мінез-құлық ережелері және басқа адамдармен қарым-қатынас бойынша қатаң нұсқаулықтан өтуі керек.

99. Кіші медициналық персонал барлық қызметтік мәселелерді аға медбикемен/аға зертханашымен/бас медбикемен шешуі керек.

100. Кіші медициналық персонал донордың, келушінің көзінше әріптестерімен мәселені шешпеуі керек.

6.6. Медицина қызметкерлерінің ақпаратты ашып айтуы

101. Донор туралы медициналық ақпарат тек:

1) донордың жазбаша келісімі бойынша;

2) анықтау, тергеу органдарының, прокуратура мен соттың дәлелді талабы бойынша;

3) Егер құпияны сақтау донордың және (немесе) реципиенттің денсаулығы мен өміріне елеулі түрде қауіп төндірсе (қауіпті жұқпалы аурулар);

4) өндірістік процеске осы ақпарат кәсіби қажетті болып табылатын басқа да мамандарды тартқан жағдайда ғана ашылуы мүмкін.

102. Ғылыми зерттеулер, студенттерді оқыту және дәрігерлердің біліктілігін арттыру процесінде донорларға қатысты медициналық ақпаратқа қол жеткізуге құқығы бар кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері аталған ақпараттың құпиялылығын қамтамасыз етуге міндетті.

103. Медициналық сипаттағы жарияланымдар, дәрігерлердің ғылыми форумдарда сөйлеген сөздері, баспасөзде, радио мен теледидарда ағартушылық қызмет этикалық тұрғыдан мінсіз болуға, сондай-ақ объективті ғылыми-практикалық ақпаратпен шектелуге және жосықсыз бәсекелестік, жарнама және өзін-өзі жарнамалау элементтерін қамтымауға тиіс.

104. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлер және / немесе орта медициналық персонал өз құзыреті шеңберінде:

1) белгілі бір процесс бойынша теориялық ақпарат беруге;

2) денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық құжаттардың ережелері және оларды практикада қолдану тәртібі туралы хабардар етуге;

3) жоғары тұрған ұйымдар, медициналық мекемелер, қан қызметінің технологиялары туралы хабардар ету;

4) бөлімше, мекеме бойынша қолда бар статистикалық ақпаратты басшының келісімімен беруге;

5) бөлімшеде, мекемеде қолданылатын технологиялар туралы ақпарат беруге;

6) санитарлық-эпидемиологиялық сипаттағы ақпарат беруге құқылы.

105. Бұқаралық ақпарат құралдарының, қоғамдық және өзге де ұйымдардың өкілдері жүгінген кезде дәрігерлердің және / немесе орта медициналық персоналдың:

1) донорлар туралы ақпарат беруге;

2) нақты азаматтың медициналық көмекке жүгіну фактісі туралы ақпаратты растауға және теріске шығаруға құқығы жоқ.

6.7. Кәсіпорынның Іскерлік әдеп кодексін және өзге де ішкі құжаттарын бұзу туралы мәліметтерді жинау және қарау тәртібі

106. Кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері бекітілген іскерлік этика нормаларын, кәсіпорынның заңнамасы мен ішкі құжаттарының нормаларын бұзғаны анықталған жағдайда, Этикалық комиссиясының хатшысы құзыретіне мәні бойынша осындай өтініштерді шешу жататын Кәсіпорынның тиісті органдарына қарауға және шешім қабылдауға одан әрі жіберу үшін материалдар қалыптастырады.

107. Мүдделі тұлғалар өздерінің тікелей басшысына немесе этикалық комиссияның хатшысына Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлерінің заңсыз және әдепсіз әрекеттері туралы хабарлай алады.

108. Этикалық комиссиясының хатшысы өтінішті қарауға қабылдап:

1) өтініш беруші өз құқықтарын қорғау және/немесе іскерлік әдеп нормаларының бұзылуын және іскерлік әдеп нормаларын бұза отырып қабылданған шешімдерді және/немесе әрекеттерді (әрекетсіздікті) жою үшін пайдалануға құқылы тәсілдер мен құралдарды түсіндіруге;

2) осындай өтініштерді мәні бойынша шешу құзыретіне жататын кәсіпорынның тиісті органдарына өтініш беруге міндетті.

109. Қарау нәтижелерін және қабылданған шешімдерді этикалық комиссияның хатшысы өтініш берушіге Этикалық комиссия немесе Кәсіпорын басшысы шешім қабылдаған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде хабарлайды.

110. Этикалық комиссияның лауазымды адамдары мен хатшысы Кодекс ережелерін, заңнама нормаларын және ішкі құжаттарды бұзу туралы мәліметтерді қараудың құпиялылығына кепілдік береді. Өтініш білдірген адамның құқықтарына қысым жасалмауға тиіс.

7.3. Бақылау шаралары

111. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері Кодекстің талаптарын қатаң сақтауға және Кодекс талаптарының кез келген бұзушылықтары туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Лауазымды адамдар мен қызметкерлердің құқықтарының бұзылуына әкелетін кез келген жағдай заңнама нормаларына және Кәсіпорынның ішкі құжаттарына сәйкес қаралуы керек.

112. Кәсіпорынның лауазымды тұлғалары кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін іскерлік этиканың негізгі құндылықтары мен принциптерін ескере отырып, іскерлік шешімдер қабылдайды және олардың алдына қойылған міндеттерді іске асыруға толық жауапты болады.

113. Кәсіпорын басшылығы өз құзыретіне сәйкес қажетті мәліметтерді бере отырып, кәсіпорынның тиісті құрылымдық бөлімшелерімен/органдарымен консультациялар жүргізу арқылы Кодекс талаптарын бұзумен байланысты проблемаларға ден қоюға міндетті. Консультациялар беру жөніндегі іс-әрекеттер жазбаша түрде ресімделуі мүмкін.

114. Кәсіпорын кодексті ашық талқылауға дайын қызметкерлерді көтермелейді және оны жетілдіру бойынша кез келген сындарлы ұсыныстарға оң көзқараспен қарайды.

115. Кодекс талаптарын түсіндіруге және/немесе жұмыс барысында туындаған этикалық мәселелерге қатысты мәселелер бойынша, сондай-ақ Кодекс талаптарын бұзу, сыбайлас жемқорлық және басқа да құқыққа қайшы әрекеттер фактілері бойынша кәсіпорынның лауазымды адамдары мен қызметкерлері, сондай-ақ іскер әріптестер мен мүдделі тұлғалар этикалық комиссияға жүгінуге құқылы.

116. Қызметкерден мүдделер қақтығысына, заңнама мен ішкі құжаттардың бұзылуына байланысты барлық оқиғалар мен себептердің нақты сипаттамасы талап етіледі. Бұл тұрғыда есеп беруші қызметкер өзара сенімді бұзушы болып саналмауы керек. Бұл қызметкердің кәсіпорынға деген адалдығының көрінісі және кәсіпорындағы ынтымақтастыққа нұқсан келтірмейді. Қызметкер сенімді және нақты мәліметтерді хабарлауға міндетті және күдікті фактілерді немесе мән-жайларды және осындай түрдегі кез келген заңсыз әрекеттердің белгілерін жасырмауға тиіс.

7. ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ

117. Осы Кодекстің нормаларын сақтау кәсіпорынның барлық лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері үшін міндетті болып табылады. Осы Кодекстің нормаларын бұзу заңнамада белгіленген тәртіппен жауаптылыққа әкеп соғады.

118. Этикалық комиссия өзектендіру және жетілдіру мақсатында осы Кодекстің талаптарын қайта қарайды және жетілдіреді, олардың практикада қандай шамада іске асырылатынын талдайды, сондай-ақ қажет болған жағдайда оған ұсыныстар мен ұсынымдарды ескере отырып, өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізеді.

Іскерлік этика кодексіне
қосымша

Растау

(Тиісті ұяшықтарды белгілеу арқылы осы нысанды толтырыңыз, қолыңызды қойыңыз және кадр жұмысына жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшеге жіберіңіз).

1.	Мен «Облыстық қан орталығы» КМК Іскерлік этика кодексін оқып, түсінгенімді растаймын	
2.	Мен «Облыстық қан орталығы» КМК Іскерлік этика кодексінде белгіленген іскерлік этика қағидаттары мен мінез-құлық ережелерін адал ұстануға міндеттенемін	
3.	Мен «Облыстық қан орталығы» КМК еңбек және/немесе лауазымдық міндеттерін орындау мерзімі ішінде жылына кемінде бір рет «Облыстық қан орталығы» КМК Іскерлік этика қағидаттарын және іскерлік әдеп кодексінде белгіленген мінез-құлық қағидаларын зерделегенімді, түсінгенімді және ұстануға міндеттенетінімді растауға келісемін	

Т.А.Ә._____
Қолы_____
күні «___»_____20_____ж.