

**Автономная некоммерческая организация
«Центральная клиническая медико-санитарная часть»
(АНО «ЦКМСЧ»)**

Приложение № 1
к § 3 приказа № 191
от 17.12.2020г.

**КОДЕКС ЭТИКИ
АНО «ЦКМСЧ»**

г. Магнитогорск
2020

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс этики АНО «ЦКМСЧ» (далее – Кодекс) представляет собой изложение корпоративных норм, принципов и требований, которые являются основой этичного ведения бизнеса, и регулирует не только поведение работников и их взаимоотношения в коллективе, но также основы взаимоотношений между работниками и клиентами/пациентами, деловыми партнерами, инвесторами, государственными органами, конкурентами и обществом.

Положения и требования Кодекса едины для всех и каждый работник АНО «ЦКМСЧ» (далее – Организация) берет на себя обязательство их знать, уважать и соблюдать в своей профессиональной деятельности.

1. МИССИЯ И ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Миссия АНО «ЦКМСЧ» - оказание качественной, современной, своевременной и доступной медицинской помощи и улучшение качества жизни сотрудников.

Для следования миссии Организация поддерживает высокий уровень корпоративной культуры, в основе которой лежат следующие ценности:

- **Честность** в отношениях и предоставлении информации;
- **Уважение** прав и интересов работников, клиентов/пациентов, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами и обществом;
- **Справедливость**, предполагающая оплату труда в соответствии с результатами и равные возможности для профессионального роста;
- **Эффективность** и стабильное достижение максимальных результатов;
- **Забота**, которая проявляется в стремлении Организации оградить работников и общество от любого вреда для жизни и здоровья и сохранить окружающую среду.

2. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И СТАНДАРТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Внутренние взаимоотношения

Организация ценит своих работников и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений путем соблюдения следующих принципов:

- уважение личной свободы, прав и достоинства человека, отношение к работникам с доверием и предоставление равных возможностей. Не допускаются любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведение, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей (обществом);
- объективность в оценках работников, их поступков, новых подходов к выполнению поставленных задач и иных точек зрения;
- поощрение лидерства как способности предлагать решения на всех уровнях управления и личная ответственность каждого работника за выполнение поставленных задач;
- инициативность и максимальный вклад в решение задач, стоящих перед Организацией. Каждый работник может обратиться к руководителям с предложением по улучшению деятельности;
- личные, дружественные и семейно-родственные привязанности не должны препятствовать реализации принципа равных возможностей, не должны ограничивать работников в принятии эффективных решений и допускать раскрытие конфиденциальной информации;
- создание условий для профессионального и личного роста и развития работников, направленное на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей.

Организация стремится к открытому и конструктивному диалогу с работниками, в том числе регулярно информирует их о своей деятельности посредством корпоративного сайта и информационных писем.

2.2. Внешние взаимоотношения

2.2.1. Отношения с клиентами/пациентами, деловыми партнерами, конкурентами и инвесторами

В своей деятельности Организация:

- всегда нацелена выполнять свои обязательства и ожидает выполнение обязательств от своих партнеров;
- стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и строит отношения с деловыми партнерами на принципах уважения, доверия, честности, справедливости и объективности;
- ориентируется на потребности клиентов/пациентов и гарантирует высокое качество услуг, стабильность и предсказуемость;
- выступает за честную конкуренцию, не использует любые формы неэтичного воздействия на партнеров или конкурентов;
- придерживается необходимости предупреждения, выявления и надлежащего расследования фактов обмана и рассчитывает на аналогичный подход по данному вопросу со стороны деловых партнеров;
- поддерживает высокий уровень доверия учредителей и инвесторов, учитывая их предложения и ожидания;
- оказывает полную поддержку внешним аудиторам. Работники Организации всегда предоставляют достоверную и точную финансовую информацию внешним аудиторам и не предпринимают прямых или косвенных неподобающих действий, которые могут повлиять, ввести в заблуждение или обмануть внешних аудиторов Организации;
- в полной мере соблюдает законы и постановления, касающиеся борьбы с легализацией незаконно полученных денежных средств. Организация прилагает разумные усилия для установления деловых отношений только с клиентами и деловыми партнерами, которые имеют хорошую репутацию и занимаются законной деятельностью, чьи финансовые средства исходят из законных источников;
- осуществляет свою деятельность без использования взяток или коррупции.

Работники Организации не должны участвовать в нечестной или мошеннической деятельности, включающей финансовую отчетность и учет, обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в соответствии с действующей антикоррупционной Политикой, а также не делать ложных или вводящих в заблуждение заявлений.

2.2.2. Отношения с обществом в целом

Отношения Организации с внешней средой строятся на принципах открытого диалога, прозрачности, системности и эффективности в рамках разумного баланса интересов. Организация рассматривает социальное партнерство как неотъемлемый элемент устойчивого развития региона, в котором ведет свою деятельность, осуществляя социальную деятельность путем:

- развития и поддержки местных социальных инициатив, направленных на повышение качества жизни людей;
- поощрения участия работников и членов их семей в социальных инициативах Организации, решения общественно значимых задач и создания для этого необходимых условий;
- предоставления для работников равных возможностей участия в социальных программах Организации и применения прозрачных механизмов финансирования социальной деятельности.

2.2.3. Отношения с органами государственной власти

Организация строит и поддерживает здоровые, конструктивные и прозрачные взаимоотношения с государственными органами, чиновниками и представителями государственной власти на законной основе:

- не предпринимает попыток повлиять нечестным образом на принятие решений органами государственной власти;

- следует всем законам и требованиям, применяемым к деятельности;
- предоставляет полные и достоверные данные о деятельности Организации в государственные органы в соответствии с требованиями применимого законодательства;
- гарантирует точность, объективность, уместность, своевременность и достоверность информации, которая требуется к раскрытию в отчетах и документах, предоставляемых Организацией для широкого пользования.

3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

Организация предоставляет работникам все необходимые для достижения поставленных целей ресурсы. Для эффективного использования ресурсов Организации работники должны следовать следующим принципам:

- бережно относиться к имуществу и средствам Организации и обеспечивать в пределах своей компетенции защиту имущества Организации от потери, ущерба, хищения и уничтожения;
- не использовать свое положение в Организации, средства, информацию и ресурсы Организации в личных целях;
- рационально использовать свое время и время своих коллег и деловых партнеров;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей или случайно, в том числе персональные данные другого работника.

Каждый работник в процессе своей трудовой деятельности должен предотвращать любой несанкционированный доступ к конфиденциальной информации и незамедлительно сообщать о случаях недобросовестного предоставления, получения, злоупотребления конфиденциальной информацией или о случаях иного неправильного использования такой информации.

4. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Организация ценит жизнь и здоровье работника превыше экономических результатов и производственных достижений:

- поддерживает бережное отношение к окружающей среде и поведение, способствующее улучшению здоровья работников и членов их семей, развивая образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих деятельности Организации;
- совершенствует управленческие методы для того, чтобы добиться отсутствия аварий, производственного травматизма и экологических происшествий;
- обеспечивает максимальную эффективность производственного экологического контроля с целью выполнения официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды;
- применяет эффективные ресурсосберегающие технологии и материалы, внедряет новые процессы и последовательно снижает воздействие на окружающую среду;
- развивает и совершенствует системы безопасности труда и экологии.

Каждый работник Организации должен:

- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих;
- осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье окружающих, поощрять личным примером безопасное поведение коллег и подрядчиков на работе;
- соблюдать все необходимые нормы безопасности и экологические требования, применимые к его деятельности, и понимать возможные последствия отступления от установленных процедур для окружающей среды;

- повышать личную эффективность, инициировать и применять передовые подходы для управления производственными и экологическими рисками;
- экономно использовать природные материальные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде.

В Организации запрещено употребление, передача, продажа, производство или хранение алкоголя, наркотиков и иных веществ, оказывающих аналогичное воздействие во время работы, при эксплуатации оборудования или транспортных средств. В случае использования лекарств, которые могут создать угрозу безопасности, работник незамедлительно должен сообщить об этом своему руководителю.

5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Все работники должны действовать в интересах Организации и избегать любых конфликтов интересов. Конфликт интересов возникает, когда работник принимает участие в какой-либо деятельности, не связанной с работой в Организации, или имеет такие финансовые или личные отношения, при которых его интересы и привязанности ставят под угрозу или могут потенциально поставить под угрозу его объективность, суждения или независимость в исполнении ими должностных обязанностей.

Работники должны вести дела с клиентами/пациентами, поставщиками, подрядчиками и другими лицами, имеющими деловые отношения с Организацией, основываясь на приоритете прав и свобод человека и гражданина, в соответствии с целями создания Организации и исключительно в ее интересах, без предпочтения третьих сторон, в основе которого лежат личные интересы работников.

Работники обязаны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов своим руководителям, как только такие конфликты могут появиться. В случае, когда конфликта интересов избежать невозможно, работник должен сообщить о данном конфликте интересов своему руководителю и в дальнейшем не участвовать в принятии решения по данному вопросу.

Как нарушение Кодекса будут рассматриваться случаи, в которых возникший личный интерес работника противоречит интересам Организации или, когда работник вследствие занимаемой им должности может рассматриваться как получатель незаконной личной выгоды.

6. ПРАКТИЧЕСКОЕ ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

Организация информирует работников о Кодексе посредством его размещения на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и/или на внутреннем корпоративном сайте, публикацией информации об обновлениях Кодекса в тех же источниках. Первичное ознакомление работников с Кодексом проводят руководители структурных подразделений и отделений при приеме на работу, с оформлением протокола ознакомления. В случае выхода новой редакции Кодекса, руководители структурных подразделений и отделений должны обеспечить ознакомление работников с новой редакцией Кодекса под подпись с оформлением протокола ознакомления не позднее 1 месяца с даты утверждения Кодекса.

Каждый работник Организации, независимо от должности и статуса, берет на себя обязательство руководствоваться положениями Кодекса в своей работе и несет персональную ответственность за нарушение этических принципов и требований Кодекса, а также за несообщение о ставших ему известных нарушениях Кодекса.

Работник должен обратиться за помощью к своему непосредственному руководителю и/или вышестоящему руководству (в том числе, директору и/или главному врачу), если у работника есть сомнения:

- в этичности своих действий или решений;
- в этичности действий или решений своих коллег и руководителей;
- в соответствии своих действий или решений ценностям и принципам Организации.

Все работники Организации должны всемерно содействовать расследованию этических ситуаций, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения. Любое преследование работника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

Неисполнение предписаний Кодекса является серьезным нарушением и может повлечь применение мер дисциплинарной, уголовной, гражданско-правовой ответственности.

7. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ КОДЕКСА

Обращения и предложения работников по вопросам корпоративной этики Организация вправе рассматривать, в том числе комиссионно. Сообщение о фактах нарушения Кодекса, неэтичном поведении, нанесении ущерба интересам или репутации Организации можно передавать следующим образом:

- по телефону - 8 (3519) 29-28-02;
- по электронной почте - cmsch74@yandex.ru ;
- написать и отправить письмо по адресу: 455023, Магнитогорск, ул. Набережная, 20/1.

Сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию нарушений и предотвращению возможных неблагоприятных последствий для Организации.

В случае обращения по вопросам корпоративной этики, Организация гарантирует, что предоставленная работником информация ни в коем случае не будет использована против работника, а обращение останется конфиденциальным. Работник будет своевременно проинформирован о решении по поводу своего обращения, если сообщение не было анонимным.