

Утверждаю
Директор КГП на ПХВ
"Больница города Абая»

Жумакаев М.Д.
10.04.2024 года

**Кодекс
корпоративной этики и поведения сотрудников КГП на ПХВ "Больница
города Абая» управления здравоохранения Карагандинской области**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные цели и задачи Кодекса корпоративного поведения сотрудников (далее - Кодекс) КГП на ПХВ "Больница города Абая» управления здравоохранения Карагандинской области далее по тексту «Предприятие» являются:

- обеспечение соблюдения основных принципов противодействия коррупции в соответствии с Законом.
- содействие достижению основных целей и задач КГП на ПХВ "Больница города Абая».
- формирование у персонала Предприятия единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения сотрудников корпоративным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики Предприятия. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса, профилактике и борьбе с коррупцией.

1.3. Данный Кодекс доводится до сотрудников Предприятия и размещается на сайте Предприятия для ознакомления. Все сотрудники должны придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.4. Ответственность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур Предприятия .

**2.НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ**

2.1 Общие положения.

2.1.1. Репутация честного, открытого Предприятия, строго придерживающегося высоких стандартов корпоративной этики, является залогом его успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Предприятия - одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к населению, пациентов Предприятия, а также со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Предприятия и определяют, что Предприятие ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник Предприятия несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Предприятие ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Предприятие стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4 Предприятие ставит перед собой задачи решения борьбы с коррупцией и уверено, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Предприятие считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Предприятие подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства РК.

2.1.6. Предприятие не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

2.2. Взаимная ответственность Предприятия и ее сотрудников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Предприятие, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Предприятие видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Предприятия;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Предприятием;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Предприятие ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников Предприятия.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники Предприятия осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Предприятия на основе:

- **профессионализма.** Все деловые отношения сотрудников Предприятия должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.
- **ответственности.** Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.
- **честности и объективности.** Все управленческие решения и действия сотрудников Предприятия должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
- **добросовестности.** Предприятие прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Предприятия могут оказаться в конфликте с интересами Предприятия. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Предприятия и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при

заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Предприятия.

- **имиджа и репутации.** Административные решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Предприятия. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Предприятия и ее дочерних и зависимых обществ.

- **уважении** Предприятие уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- **конфиденциальности.** Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и тайну медицинского работника (с учетом требований действующего законодательства РК), неправомерное использование которой может нанести Предприятию ущерб.

- **прозрачности.** Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству РК.

2.4 Этические принципы руководства Предприятия.

2.4.1. Предприятие предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Предприятия должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Руководство Предприятия относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство Предприятия стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства Предприятия:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Предприятия, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к сотрудникам Предприятия каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до сотрудников Предприятия полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Предприятия и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;
- уважение права сотрудников Предприятия на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций сотрудников Предприятия относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии сотрудников Предприятия и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Предприятием обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

3.1. Организация работы в Предприятия по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Предприятие убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Предприятия, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

3.1.2. Поэтому все сотрудники Предприятия вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Предприятия и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством РК, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.1.4. Предприятие возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

3.2.2. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

3.2.3. В свою очередь Предприятие гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. Предприятие ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Предприятия (например, поставщик продукции или услуг для Предприятия, и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Предприятия.

3.2.5. Каждый сотрудник Предприятия в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

Комплаенс офицер



Драчук О.А.

