



РЖД·МЕДИЦИНА
Частное учреждение здравоохранения
«Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Киров»

г.Киров

ПРИКАЗ

“18” сентября 2019г.

№ 312-П/2

«Об утверждении Кодекса
деловой этики ЧУЗ Клиническая
больница «РЖД-Медицина» города Киров»

С целью формирования корпоративного духа, укрепления имиджа учреждения и
повышения престижа профессии медицинского работника,

Приказываю:

1. Утвердить Кодекс деловой этики ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина»
города Киров с 18.09.2019 года.

2. Создать Этический комитет – совещательный орган в учреждении в составе:

- Председателя комитета – Бобкова Антона Васильевича, главного врача;
- Пармон Татьяны Викторовны, заместителя главного врача по медицинской части,
- Долматовой Марины Дмитриевны, заместителя главного врача по поликлиническому
разделу работы;
- Слесарева Николая Евгеньевича, председателя профсоюзной организации учреждения;
- Балаевой Галины Юрьевны, главной медицинской сестры;
- Носковой Елены Александровны, начальника сектора по управлению персоналом;
- Коровкиной Олеси Ивановны, ведущего юрисконсульта.

Этический комитет занимается вопросами обеспечения соблюдения норм,
установленных в Кодексе деловой этики ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина»
города Киров».

2.1 На заседаниях Этического комитета рассматриваются:

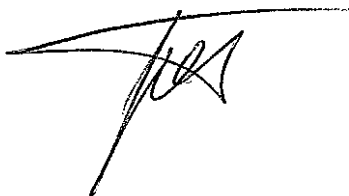
- жалобы пациента, его родных и близких на несоблюдение медицинским работником
этическим норм;
- внесение изменений в Кодекс деловой этики;

-просьбы о посредничестве в разрешении профессионального спора и конфликтной ситуации, поступившие от медицинского работника или работодателя;

-обучение медицинских работников актуальным проблемам медицинской этики (курсы, семинары, лекции, позволяющих получить соответствующие знания).

2.2 Приказ от 17.08.2017 года № 156-П «Об утверждении деловой этики НУЗ «Отделенческая клиническая больница на ст.Киров ОАО «РЖД» года признать утратившими силу.

Главный врач



А.В.Бобков

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ЧУЗ «Клиническая
больница «РЖД-Медицина»
города Киров»
от 18.09.2019 № 312-П/2

**Кодекс деловой этики ЧУЗ «Клиническая
больница "РЖД-Медицина" города Киров»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) Частного учреждения здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Киров» (далее - ЧУЗ) устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников учреждения, определяет правила взаимоотношений внутри ЧУЗ, а также взаимоотношений учреждения с органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, целей и задач корпоративных ценностей ЧУЗ.

Миссия ЧУЗ - эффективное удовлетворение спроса на медицинские услуги, повышении конкурентоспособности, достижение финансовой устойчивости и социальной ответственности.

Корпоративными ценностями ЧУЗ являются:

- открытые и добросовестные отношения с органами власти, юридическими и физическими лицами;

- взаимовыгодные отношения с потребителями и поставщиками товаров (работ, услуг), партнерами;
- финансовая прозрачность деятельности;
- развитие на принципе социальной ответственности;
- обеспечение высокого качества оказываемых услуг;
- постоянный поиск путей повышения конкурентоспособности и эффективности оказываемых услуг;
- уважительное и бережное отношение к пациенту, соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии;
- соблюдение этических принципов и норм общения внутри коллектива ЧУЗ, формирование нравственных принципов каждого работника.
- приверженность современным мировым стандартам корпоративного управления.

Задачи ЧУЗ:

- эффективное удовлетворение спроса на медицинские услуги,
- оказание качественной и доступной медицинской помощи.

Цели ЧУЗ:

- обеспечение постоянного улучшения качества оказываемой медицинской помощи (медицинской услуги);
- поддержание финансовой устойчивости больницы;
- обеспечение персональной, профессиональной ответственности сотрудников больницы;

- повышение профессионального мастерства;
- создания благоприятных условий работникам учреждения для выполнения своих обязанностей;
- создание в коллективе атмосферы взаимопонимания.

1.3. Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения и других внутренних документах ЧУЗ.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех работников ЧУЗ.

1.5. Должностные лица и работники учреждения в своей служебной деятельности должны быть добропорядочны и честны, обязаны соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами Учреждения, а также являющиеся общепринятыми. Поведение и действия должностных лиц и других работников ЧУЗ должны способствовать развитию взаимоотношений ЧУЗ с органами власти, юридическими и физическими лицами, укреплению имиджа и репутации ЧУЗ.

2. Основные понятия, применяемые в настоящем Кодексе

2.1. Применяемые в настоящем Кодексе понятия означают:

деловая этика - совокупность моральных принципов, правил и норм служебного поведения;

должностные лица – главный врач, главный бухгалтер, заместители главного врача, заведующие структурными подразделениями и лица, исполняющие их обязанности;

имидж Учреждения - образ ЧУЗ, сформировавшийся в сознании его должностных лиц и работников, а также людей, не входящих в число сотрудников ЧУЗ, выделяющий ценностные характеристики ЧУЗ и оказывающий воздействие на его восприятие;

имущество ЧУЗ - основные средства, финансовые вложения, производственные запасы, денежные средства, прочие финансовые активы и любое другое имущество, которое в соответствии с законодательством Российской Федерации является объектом собственности ОАО «РЖД»;

информация, составляющая коммерческую тайну, - научно-техническая, технологическая, производственная, финансово-экономическая или иная информация (в том числе составляющая секреты производства (ноу-хау), которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и в отношении которой Учреждением введен режим коммерческой тайны;

инсайдерская информация - это точные и конкретные сведения, которые, во-первых, не были раскрыты, распространены или предоставлены, во-вторых, доступ к которым имеет определенный круг лиц (инсайдеры) и, в-третьих, раскрытие, распространение или предоставление которых может оказать существенное воздействие на интересы учреждения;

корпоративный дух - общее корпоративное "Я", совокупность духовных свойств и функций, сопровождающих деятельность ЧУЗ, идеи, ценности, мотивы, стремления, ожидания, которыми управляется поведение работников и обуславливается сотрудничество в одной коллективной работе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание работников учреждения достичь единой цели, стремление к общему успеху;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей по отношению к ЧУЗ и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами ЧУЗ, способного привести к причинению экономического ущерба и/или вреда деловой репутации ЧУЗ;

корпоративный стиль - устойчивая совокупность применяемых Учреждением своеобразных способов и приемов воздействия на потребителей услуг, поставщиков товаров (работ, услуг), с целью формирования положительного имиджа учреждения, обеспечивающего ее неповторимость и узнаваемость;

работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с учреждением;

репутация ЧУЗ - сложившееся мнение о достоинствах и недостатках учреждения, основанное на предшествующем знании о ее работе, качестве предоставляемых услуг, поведении работников и должностных лиц.

3. Взаимоотношения в Учреждении.

3.1. Должностные лица и сотрудники.

Должностные лица ЧУЗ должны работать в интересах учреждения с полной отдачей, добросовестно и разумно, быть образцом соблюдения правил деловой этики, установленных настоящим Кодексом, другими внутренними документами ЧУЗ, а также являющихся общепринятыми. Должностные лица Учреждения строят отношения с работниками на основе взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств. Как должностные лица, так и работники ЧУЗ разделяют общие ценности, осознанно и добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу.

Должностные лица по отношению к другим работникам

- соблюдать требования трудового законодательства РФ, коллективного договора ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Киров», других нормативно-правовых актов;
- осуществлять подбор и назначение работников с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных качеств, при этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;
- обеспечивать условия охраны труда, здоровья производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства;
- соблюдать элементы социальной корпоративной защиты в рамках программ;
- развивать кадровый потенциал (повышение квалификации, мотивации работников);
- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению корпоративных компетенций;
- соблюдать конфиденциальность и обеспечивать защиту персональных данных работников;
- обеспечивать качество корпоративной информации (ясность, точность, актуальность).

3.2. Ответственность работников перед руководством:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, правила внутреннего трудового распорядка, устав, локально-нормативные акты ЧУЗ, исполнять решения, приказы и распоряжения руководства ЧУЗ;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, совершенствовать свои профессиональные знания;
- вести себя корректно, достойно, не допускать отклонений от норм делового общения, принятых в ЧУЗ;
- заботиться об интересах ЧУЗ, сохранять корпоративные ценности.

4. Взаимоотношения Учреждения с иными юридическими и физическими лицами

Основными целями деятельности ЧУЗ является охрана здоровья граждан посредством выполнения медицинских услуг.

4.1. Потребители услуг.

ЧУЗ стремится обеспечивать высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность оказываемых им услуг, а также их безопасность для жизни и здоровья потребителей услуг Учреждения.

Ценовая политика ЧУЗ в отношении оказываемых им услуг строится на коммерческой основе с неукоснительным соблюдением тарифов и ограничений, устанавливаемых государственными органами.

Учреждение должно не допускать действий должностных лиц и других работников больницы, направленных на извлечение ими личной выгоды при заключении и исполнении договоров с потребителями услуг, оказываемых НУЗ.

4.2. Поставщики товаров (работ, услуг).

Учреждение строит отношения с поставщиками товаров (работ, услуг) на взаимовыгодной основе и осуществляет их выбор преимущественно путем проведения конкурсных процедур. ЧУЗ добросовестно выполняет свои

обязательства перед поставщиками товаров (работ, услуг) и добивается того же от этих поставщиков. ЧУЗ должно не допускать действий должностных лиц и других работников, направленных на извлечение ими личной выгоды при заключении и исполнении договоров (контрактов) с поставщиками товаров (работ, услуг).

5. Соблюдение правил деловой этики в учреждении

Этические принципы больницы – это свод повседневных правил, следуя которым работники реализуют на практике требования корпоративных компетенций (этика и деонтология медицинского работника, Кодекс медицинских сестер, настоящий Кодекс)

5.1. Соблюдение требований нормативных документов.

ЧУЗ добросовестно соблюдает требования законодательства Российской Федерации, в том числе получает все разрешения и лицензии, требующиеся для ведения деятельности, своевременно осуществляет уплату налогов, сборов и других обязательных платежей.

При осуществлении своей деятельности ЧУЗ должно соблюдать требования экологического законодательства и не допускать причинения вреда экологии, жизни и здоровью граждан. Деятельность должностных лиц и других работников учреждения должна соответствовать требованиям законодательства Российской Федерации, устава и внутренних документов учреждения, в том числе настоящего Кодекса. Должностные лица и другие работники учреждения, допускающие нарушения требований нормативных документов, в том числе Кодекса деловой этики ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Киров» могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

5.2. Содействие разрешению конфликтов интересов.

Должностные лица и другие работники учреждения во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов, в частности:

- вложения денежных средств в деятельность, осуществляемую конкурентами ЧУЗ;
- способствующих возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной работе в ЧУЗ;
- занятия деятельностью, которая существенно отвлекает или мешает исполнению своих обязанностей в ЧУЗ.

Обо всех возникших и возможных конфликтах интересов должностные лица и другие работники ЧУЗ должны незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю или в комиссию по урегулированию конфликта интересов в учреждении.

5.3. Ограничение использования служебного положения.

Должностные лица и другие работники ЧУЗ не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование имущества ЧУЗ, в том числе:

- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание ЧУЗ каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну;
- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел ЧУЗ;

- для получения услуг, кредитов от лиц или организаций, связанных деловыми отношениями с ЧУЗ, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих аналогичные услуги или кредиты третьим лицам на сопоставимых условиях в процессе осуществления своей деятельности.

5.4. Защита имущества Учреждения.

Имущество ЧУЗ может быть использовано только для деятельности НУЗ и не может быть использовано в целях, противоречащих законодательству Российской Федерации, внутренним документам и интересам Учреждения. Должностные лица и работники учреждения обязаны осуществлять защиту вверенного им имущества ЧУЗ от утраты, кражи, использования не по назначению, незаконного или неэффективного использования.

5.5. Защита информации.

Должностные лица и другие работники учреждения обязаны не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются ЧУЗ и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях, а также после прекращения трудового договора с НУЗ в течение трех лет или в течение большего срока на основании соглашения между работником и ЧУЗ, заключенного в период действия трудового договора. Раскрытие информации ЧУЗ, составляющей коммерческую тайну, и инсайдерской информации осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, уставом и внутренними документами ЧУЗ. Раскрываемая информация, относящаяся к коммерческой тайне и инсайдерской информации, должна отвечать требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

Федерации, уставом и внутренними документами ЧУЗ, и не содержать сведений, не соответствующих действительности.

5.6. Поддержание и укрепление корпоративного духа.

Формирование корпоративного духа основано на понимании высокой ответственности должностных лиц и других работников ЧУЗ за результаты своей работы. Корпоративный дух является одним из главных инструментов корпоративного управления, сплачивающий всех работников ЧУЗ для достижения общих целей, являющийся основой существования в ЧУЗ единой системы корпоративных ценностей и мотивации поведения. Для поддержания и укрепления корпоративного духа ЧУЗ осуществляет следующие основные мероприятия:

- информирование всех работников ЧУЗ о миссии учреждения и его корпоративных ценностях;
- обеспечение понимания каждым работником ЧУЗ необходимости его труда в общем итоге деятельности ЧУЗ, его роли и значения в реализации миссии ЧУЗ;
- повышение престижа профессий работников ЧУЗ;
- развитие системы мотивации и социальной защиты работников ЧУЗ;
- совершенствование системы корпоративных поощрений;
- проведение корпоративных праздников;
- популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения.

5.7. Формирование и развитие корпоративного стиля.

Корпоративный стиль ЧУЗ формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач НУЗ в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом корпоративного стиля является корпоративная символика ОАО «РЖД» и ЧУЗ (флаг, эмблема, торговые знаки, форменная одежда, логотип, цветовые сочетания и другие элементы), используемая для визуального восприятия окружающими должностных лиц и других работников ЧУЗ, а также зданий, и иного имущества ЧУЗ. Корпоративный стиль является важным фактором формирования имиджа ЧУЗ и стратегии развития его связей при осуществлении деятельности.

6. Обеспечение соблюдения правил деловой этики в ЧУЗ

6.1. Обеспечение соблюдения настоящего Кодекса.

Организация соблюдения настоящего Кодекса осуществляется главным врачом ЧУЗ. В целях обеспечения соблюдения настоящего Кодекса в ЧУЗ создан Этический комитет. Положение о комитете и его состав утверждаются главным врачом ЧУЗ.

6.2. Поддержание и укрепление имиджа и репутации учреждения.

Учреждение поддерживает свой сложившийся имидж и проводит целенаправленную работу по формированию его положительных черт в целях обеспечения реализации миссии, целей и задач ЧУЗ. Все должностные лица и другие работники ЧУЗ обязаны заботиться о поддержании репутации ЧУЗ как организации с высокими этическими принципами, а также воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на ее репутации. Если имеются основания считать, что какое-либо должностное лицо или другой работник ЧУЗ своими действиями нарушает

законодательство Российской Федерации, устав или внутренние документы НУЗ, включая настоящий Кодекс, или совершает иные действия, могущие негативно отразиться на имидже и репутации учреждения, то об этом надлежит поставить в известность, в зависимости от ситуации, своего непосредственного руководителя или председателя Этического комитета. Сообщение о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации НУЗ, может быть направлено также по электронной почте obskirov@yandex.ru Такое сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию и предотвращению либо ликвидации негативных последствий для ЧУЗ, в том числе и сведения о заявителе. Непосредственный руководитель заявителя или руководитель Этического комитета при получении сообщения о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации учреждения, в установленном порядке организует проверку его достоверности и принимает меры по предотвращению вредных последствий.

Каждому заявителю о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации ЧУЗ, гарантируется конфиденциальность информации о факте его сообщения и отсутствие какого-то ни было преследования. Если заявитель передает заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство другого лица, то заявитель может быть привлечен к установленной законодательством Российской Федерации ответственности.

6.3. Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики.

Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах ЧУЗ, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера (премии), не повышения в должности и принятия иных мер к нарушителю.

7. Заключительные положения

Главный врач учреждения утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса. Должностным лицам и другим работникам учреждения обеспечивается возможность изучения и соблюдения в профессиональной деятельности настоящего Кодекса. Текст настоящего Кодекса размещается на интернет-сайте учреждения и должен находиться во всех подразделениях учреждения; доводится до сведения всех работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБМЕНЕ ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА В ЧАСТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ «КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА «РЖД - МЕДИЦИНА» ГОРОДА КИРОВ»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях обеспечения общественной безопасности в ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Киров» (далее – ЧУЗ), предупреждения коррупции, соблюдения требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ЧУЗ.

Предоставление или получение определенных подарков, знаков делового гостеприимства разрешается при условии соблюдения правил кодекса этики и делового поведения работников ЧУЗ.

Настоящее Положение исходит из того, что долговременные деловые отношения основываются на доверии, взаимном уважении и успехе учреждений. Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации ЧУЗ и честному имени его работников, не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие Учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы ЧУЗ.

Работникам, представляющим интересы ЧУЗ или действующим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

В ситуациях предоставления или получения подарков и знаков делового гостеприимства не является неправомерным поступком. Но они могут стать, или казаться взяткой, если, например, они предложены с целью получить какие-либо ненадлежащие выгоды.

Термин «подарки» подразумевает: все подарки в виде товаров, услуг, денег или денежных эквивалентов (например, чеки, дорожные чеки, подарочные карты и сертификаты, ваучеры, акции) и все жесты деловой вежливости, знаки благодарности, скидки, одолжения, а также другие ценные вещи, за которые получатель не платит полную стоимость.

Термин «деловое гостеприимство» подразумевает: ужины или обеды в ресторане, развлечения (например, билеты или приглашения на спортивные или культурные мероприятия), расходы на дорогу, проживание (например, в гостинице) и другие виды делового гостеприимства, за которые их получатель не платит полную стоимость.

Термин «другие представительские расходы» подразумевает: любые иные расходы, которые связаны с продвижением или демонстрацией продуктов, или услуг.

Цели настоящего Положения:

- обеспечение единообразного гостеприимства, представительских мероприятии в деловой практике ЧУЗ;
- осуществление управленческой и хозяйственной деятельности ЧУЗ на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах качества предоставления услуг, защиты конкуренции, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всех работников ЧУЗ требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий.

2. Работникам (Работодателю) запрещается:

- предлагать, обещать и давать любые подарки, знаки делового гостеприимства и другие представительские расходы кому-либо;
- требовать, просить, соглашаться взять, принимать или брать любые подарки, знаки делового гостеприимства и другие представительские расходы от кого-либо, если они относятся к категории запрещенных подарков, знаков делового гостеприимства и других представительских расходов или не соответствуют Правилам предоставления и получения подарков.

Эти запреты применимы независимо от того, как приняты (или переданы) подарки, деловое гостеприимство и другие представительские расходы, лично работником или через кого-то, кто действует от имени работника. Работник несет ответственность за соблюдение Правил.

Подарки, знаки делового гостеприимства и представительские расходы **запрещены** в любых ситуациях, независимо от их цены, если они:

- предоставлены за получение ненадлежащих выгод: все, что было передано (или может обоснованно считаться переданным) с целью получить, удержать или отблагодарить за полученную ненадлежащим образом выгоду для Работника или для другого человека, или с целью стимулировать кого-то поступить ненадлежащим образом, или отблагодарить его за такой поступок;

- получены за ненадлежащую выгоду: все, что получено, зная или подозревая, что эти вещи предлагаются или даются с целью стимулировать Работника, или другого человека предоставить какие-либо ненадлежащие выгоды кому-либо, или поступать ненадлежащим образом, или в знак благодарности за неправомерный поступок со стороны Работника или со стороны другого человека;

- вызывают конфликт интересов: все, что может вызвать, либо может считаться причиной конфликта интересов (конфликт между конкурирующими интересами, который может препятствовать принятию объективного, непредвзятого решения);

- взаимно обязывающие: все, что дарится или принимается, с намерением или ожиданием получить, что-то взамен;

- неуместные: все, что является неуместным, оскорбительным или может негативно сказаться на репутации коллектива или работника.

- нарушают закон: все, что перечит каким-либо действующим законам или нормам, включая местные законы.

3. Правила предоставления и получения подарков

Подарки, деловое гостеприимство и другие представительские расходы:

- должны предоставляться с честными намерениями и лишь с целью построить или сохранить законные деловые отношения, либо как знак вежливости;

- сувенирами или скромными подарками, должны иметь небольшую стоимость и не являться экстравагантной вещью или предметом роскоши;

- должны иметь разумные и соответствующие обстоятельствам и местным культурным особенностям вид, стоимость, повод и регулярность;

- должны соответствовать нормам деловой практики;

- должны соответствовать действующим нормам и законодательству.

Работники, представляя интересы ЧУЗ или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

Не допускается передавать и принимать подарки от имени ЧУЗ, его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме ценных бумаг.

Не допускается принимать подарки в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

Подарки и услуги, предоставляемые ЧУЗ, передаются только от имени ЧУЗ в целом, а не как подарок от отдельного работника ЧУЗ.

Работник ЧУЗ, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение, как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и (или) принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействия), должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя и Комиссию по урегулированию конфликта интересов ЧУЗ о факте предложения подарка (вознаграждения);
- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это связано со служебной необходимостью;
- в случае если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской руководству ЧУЗ, продолжить работу в установленном в ЧУЗ порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

При взаимодействии с лицами, занимающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники ЧУЗ могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом Учреждения), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

4. Область применения

Настоящее Положение является обязательным для всех работников, состоящих в трудовых отношениях с ЧУЗ.

Настоящее Положение подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства - напрямую или через посредников.

Неисполнение настоящих правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного характера в соответствии с законодательством.