

**Кодекс
этики и служебного поведения работника
в Автономной некоммерческой организации развития
медицинских технологий, диагностики и цифрового здравоохранения
"Умная Медицина" (АНО "УМНАЯ МЕДИЦИНА")**

2021 год

1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работника Организации АНО "УМНАЯ МЕДИЦИНА" (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также с учетом общепризнанных нравственных принципов и норм российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми необходимо руководствоваться работнику Организации независимо от замещаемой им должности.

3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работника и руководителя Организации для достойного осуществления им своей профессиональной деятельности. Изложенные в Кодексе этические правила и стандарты распространяются также и на лиц, выступающих от имени и (или) в интересах Организации.

4. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Определения

1. Руководитель - генеральный директор / руководитель организации.

2. Работники - физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с организацией, а также физические лица, выполняющие работу по договору гражданско-правового характера.

3. Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

4. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

3. Основные принципы служебного поведения работников

1. Работники организации призваны:

1.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

1.2. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их профессиональной деятельности;

1.3. осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах полномочий организации;

1.4. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

1.5. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

1.6. соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

1.7. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, должностными лицами, коллегами и подчиненными;

1.8. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

1.9. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками организации должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету организации;

1.10. не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организации, государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц, граждан и работников организации при решении вопросов личного характера;

1.11. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

1.12. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать им содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

1.13. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работников.

2. Работники организации обязаны:

2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3. соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные нормы труда;

2.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и иных лиц;

2.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.7. соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты организации.

3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

3.1. противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами организации;

3.2. уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

3.3. не получать в связи с исполнением служебных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

3.4. принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

3.5. работники организации, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны принимать меры к минимизации риска совершения подчиненными работниками коррупционных правонарушений, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

5. Внешний вид работников при исполнении ими должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен способствовать уважительному отношению граждан к

организации и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

6. Взаимная ответственность организации и работников

Организация строит отношения с работниками на основе взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств.

Организация несет ответственность перед работниками за:

а) соблюдение требований законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции, локальных нормативных актов организации;

б) обеспечение стабильной и достойной заработной платы, условий охраны труда, сохранение здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации;

в) предоставление социального обеспечения, медицинской помощи и других элементов корпоративной социальной защиты в рамках программ, реализуемых организацией;

г) развитие и совершенствование системы обучения, мотивации и оценки потенциала работников организации;

д) поддержание инициатив и стремлений работников к саморазвитию, повышению и развитию корпоративных компетенций, выполнению сложных задач;

е) обеспечение равных прав и возможностей всем лицам при приеме на работу и при построении карьеры, независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений. Организация проявляет терпимое отношение к идеологическим, личностным и физиологическим различиям работников;

ж) соблюдение конфиденциальности и обеспечение защиты персональных данных работников, уважении их личной свободы, личного времени и права человека, недопущение какого-либо вмешательства в частную жизнь работников;

з) обеспечение надлежащего качества корпоративной информации, распространяемой как внутри организации, так и вне её (ясность, точность, актуальность и др.).

7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

Ответственными за соблюдение, разъяснение и внедрение норм настоящего Кодекса являются руководители всех уровней организации.

Нарушение работником вне зависимости от занимаемой должности и положения норм настоящего Кодекса может являться основанием для

неприменения к нему мер воздействия в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами организации.