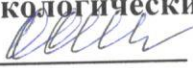


УТВЕРЖДАЮ
Директор
КГП на ПХВ «Павлодарский областной
онкологический диспансер»

« _____ » _____ 2019г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель
Наблюдательного совета
КГП на ПХВ «Павлодарский областной
онкологический диспансер»

« _____ » _____ 2019г.

Кодекс деловой этики

КГП на ПХВ «Павлодарский областной онкологический
диспансер»

г. Павлодар 2019 год

1. Общие положения

1.1. Кодекс деловой этики КГП НА ПХВ Павлодарский областной онкологический диспансер (далее – КГП на ПХВ ПООД) устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников, определяет правила взаимоотношений внутри, а также взаимоотношений с органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии и корпоративных ценностей КГП на ПХВ ПООД.

Миссия состоит в эффективном удовлетворении спроса на медицинские услуги, повышении конкурентоспособности, достижении финансовой устойчивости и обеспечении социальной ответственности.

Корпоративными ценностями КГП на ПХВ ПООД являются:

- открытые и добросовестные отношения с органами власти, юридическими и физическими лицами;
- ясные и 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 человеку;
- приверженность современным мировым стандартам корпоративного управления.

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 КГП на ПХВ ПООД.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и других работников КГП на ПХВ ПООД.

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

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 – директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующие поликлиниками, заведующие отделениями заведующие отделами и лица, исполняющие их обязанности;

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

имущество КГП на ПХВ ПООД - основные средства, финансовые вложения, производственные запасы, денежные средства, прочие финансовые активы и любое другое имущество, которое в соответствии с законодательством РК является объектом собственности;

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 КГП на ПХВ ПООД введен режим коммерческой и профессиональной тайны;

профессиональная информация - это точные и конкретные сведения, которые, во-первых, не были раскрыты, распространены или предоставлены, во-вторых, доступ к которым имеет определенный круг лиц 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 КГП на ПХВ ПООД, идеи, ценности, мотивы, стремления, ожидания, которыми управляется поведение работников и обуславливается сотрудничество в одной коллективной работе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание работников достичь единой цели, стремление к общему успеху;

конфликт интересов - несовпадение позиций и интересов должностных лиц и других работников с позицией самого КГП на ПХВ ПООД, стремление к противоположным целям, использование различных средств для достижения целей;

работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с КГП на ПХВ ПООД;

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

3. Взаимоотношения в КГП на ПХВ ПООД

3.1. Должностные лица

Должностные лица КГП на ПХВ ПООД должны работать с полной отдачей, добросовестно и разумно, быть образцом соблюдения правил

деловой этики, установленных настоящим Кодексом, другими внутренними документами, а также являющихся общепринятыми.

Запрещаются со стороны должностных лиц по отношению к другим работникам:

- любые формы дискриминации;
- подбор и назначение работников осуществляются 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;
- любые виды протекционизма, а также привилегий и льгот отдельным работникам, кроме как на основании принятых в КГП на ПХВ ПООД систем оплаты труда и мер социального характера, при обязательном обеспечении равных возможностей получения указанных привилегий и льгот.

3.2. Работники

КГП на ПХВ ПООД обеспечивает благоприятные и безопасные условия труда для работников и осуществляет их социальное и медицинское обеспечение в рамках коллективного договора.

КГП на ПХВ ПООД обеспечивает всем работникам равные возможности для проявления своих способностей в процессе трудовой деятельности.

КГП на ПХВ ПООД должно уважать частную жизнь работников, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

Работники КГП на ПХВ ПООД в процессе трудовой деятельности обязаны:

исходить из заботы об общих интересах КГП на ПХВ ПООД и общности (единства) всего персонала;

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;

соблюдать требования законодательства Республики Казахстан, правила внутреннего трудового распорядка, устав и внутренние документы, исполнять решения, приказы и распоряжения руководства КГП на ПХВ ПООД;

вести себя корректно, достойно, не допускать отклонений от норм делового общения, принятых в КГП на ПХВ ПООД.

Работники должны заботиться об интересах КГП на ПХВ ПООД, сохранять корпоративные ценности.

4. Взаимоотношения КГП на ПХВ ПООД с иными юридическими и физическими лицами

4.1. Потребители услуг

КГП на ПХВ ПООД стремится обеспечивать высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность оказываемых им услуг, а также их безопасность для жизни и здоровья потребителей услуг.

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

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

4.2. Поставщики товаров (работ, услуг)

КГП на ПХВ ПООД строит отношения с поставщиками товаров (работ, услуг) на взаимовыгодной основе и осуществляет их выбор преимущественно путем проведения конкурсных процедур.

КГП на ПХВ ПООД добросовестно выполняет свои обязательства перед поставщиками товаров (работ, услуг) и добивается того же от этих поставщиков.

КГП на ПХВ ПООД 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 КГП на ПХВ ПООД

5.1. Соблюдение требований нормативных документов.

Учреждение добросовестно соблюдает требования законодательства Республики Казахстан, 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 КГП на ПХВ ПООД должно соблюдать требования экологического законодательства и не допускать причинения вреда экологии, жизни и здоровью граждан.

Деятельность должностных лиц и других работников должна соответствовать требованиям законодательства РК, устава и внутренних документов КГП на ПХВ ПООД, в том числе настоящего Кодекса.

Должностные лица и другие работники КГП на ПХВ ПООД, допускающие нарушения требований нормативных документов, в том числе Кодекса деловой этики КГП на ПХВ ПООД могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

5.2. Содействие разрешению конфликтов интересов

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

- способствующих возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной работе в КГП на ПХВ ПООД;

- занятия деятельностью, которая существенно отвлекает или мешает исполнению своих обязанностей в КГП на ПХВ ПООД.

Обо всех возникших и возможных конфликтах интересов должностные лица и другие работники КГП на ПХВ ПООД должны незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю.

5.3. Ограничение использования служебного положения

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

- для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание КГП на ПХВ ПООД 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 КГП на ПХВ ПООД;

- для получения услуг, кредитов от лиц или организаций, связанных деловыми отношениями с КГП на ПХВ ПООД,

5.4. Защита имущества КГП на ПХВ ПООД

Имущество КГП на ПХВ ПООД может быть использовано только для деятельности и не может быть использовано в целях, противоречащих законодательству РК, внутренним документам и интересам КГП на ПХВ ПООД.

Должностные лица и работники обязаны осуществлять защиту вверенного им имущества КГП на ПХВ ПООД от утраты, кражи, использования не по назначению, незаконного или неэффективного использования.

5.5. Защита информации

Должностные лица и другие работники КГП на ПХВ ПООД обязаны не разглашать информацию, составляющую профессиональную и коммерческую тайну, обладателями которой являются и его пациенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях, а также после прекращения трудового договора с КГП на ПХВ ПООД в течение пяти лет или в течение большего срока на основании соглашения между работником и КГП на ПХВ ПООД, заключенного в период действия трудового договора.

Раскрытие КГП на ПХВ ПООД информации, составляющей коммерческую тайну, и профессиональной информации осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РК, уставом и внутренними документами. Раскрываемая информация, относящаяся к коммерческой тайне и профессиональной информации, должна отвечать требованиям,

установленным законодательством РК, уставом и внутренними документами, 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 КГП на ПХВ ПООД за результаты своей работы.

Корпоративный дух является одним из главных инструментов корпоративного управления, сплачивающий всех работников для достижения общих целей, являющийся основой существования в КГП на ПХВ ПООД единой системы корпоративных ценностей и мотивации поведения.

Для поддержания и укрепления корпоративного духа КГП на ПХВ ПООД осуществляет следующие основные мероприятия:

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

6. Обеспечение соблюдения правил деловой этики в КГП на ПХВ ПООД

6.1. Обеспечение соблюдения настоящего Кодекса

Организация соблюдения настоящего Кодекса осуществляется директором КГП на ПХВ ПООД. В целях обеспечения соблюдения настоящего Кодекса в КГП на ПХВ ПООД может быть образована комиссия по деловой этике. Комиссия по деловой этике является совещательным органом. Положение о комиссии по деловой этике и ее состав утверждаются директором.

6.2. Поддержание и укрепление имиджа и репутации КГП на ПХВ ПООД

КГП на ПХВ ПООД поддерживает свой сложившийся имидж и проводит целенаправленную работу по формированию его положительных черт в целях обеспечения реализации миссии, целей и задач.

Все должностные лица и другие работники обязаны заботиться о поддержании репутации 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 своими действиями нарушает законодательство Республики Казахстан, устав или внутренние документы, включая настоящий Кодекс, или совершает иные действия, могущие негативно отразиться на имидже и репутации, то об этом надлежит поставить в известность, в зависимости от ситуации, своего непосредственного руководителя или руководителя комиссии по деловой этике КГП на ПХВ (при условии ее создания).

Сообщение о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию и предотвращению либо ликвидации негативных последствий для КГП на ПХВ ПООД, в том числе и сведения о заявителе.

Непосредственный руководитель заявителя или руководитель комиссии по деловой этике (при условии ее создания) при получении сообщения о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации КГП на ПХВ ПООД, в установленном порядке организует проверку его достоверности и принимает меры по предотвращению вредных последствий.

Каждому заявителю о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации КГП на ПХВ ПООД, 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 Республики Казахстан 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 КГП на ПХВ ПООД, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера (премии), не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

7. Заключительные положения

Директор КГП на ПХВ ПООД утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

Должностным лицам и другим работникам КГП на ПХВ ПООД обеспечивается возможность изучения и соблюдения в профессиональной деятельности настоящего Кодекса.

Текст настоящего Кодекса должен находиться во всех подразделениях КГП на ПХВ ПООД.

Spongy systems, whose systems
& (Boceau) were
perhaps the Day (see also 15. 21).

