

**УТВЕРЖДЕН**  
**Приказом ССМПНН**  
**от 17.09.2024 г. № 315-100-802946/24**

# **КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Нижегородской области  
**СТАНЦИЯ СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ**  
**Г.НИЖНЕГО НОВГОРОДА**



## Термины и определения

В Кодексе корпоративной этики употребляются следующие термины:

**Организация** – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Нижегородской области «Станция скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода»;

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Организацией.

**Члены семьи и близкие родственники** – супруг/супруга, дети (совершеннолетние и несовершеннолетние), родители, родные братья и сестры.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Организацией влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

**Личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Организацией, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник организации, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) ГБУЗ НО «Станции скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода» (далее – «Организация») закрепляет корпоративные ценности Организации, а также определяет основанные на них и принятые в Организации наиболее важные правила делового поведения.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил, которым должны следовать работники Организации независимо от занимаемой ими должности.

Работники Организации должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников Организации для:

1. Надлежащего исполнения работниками Организации возложенных на них обязанностей.

2. Содействия укреплению авторитета Организации, доверия других заинтересованных лиц к Организации.

Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Организации своих должностных обязанностей.

## 2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ, ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ЭТИКИ

Основной целью деятельности ГБУЗ НО ССМПНН является оказание круглосуточной скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, включая оказание на месте вызова скорой медицинской помощи, при осуществлении медицинской эвакуации.

ГБУЗ НО ССМПНН видит свою миссию в надежном и эффективном обеспечении скорой медицинской помощи.

Стратегической целью ГБУЗ НО ССМПНН является укрепление статуса лидера среди медицинских организаций Нижегородской области, которые оказывают скорую медицинскую помощь используя современные технологии, профессионализм персонала, а также благодаря быстрому реагированию на поступающие вызовы.

2.1. Основные принципы этики работников Организации являются основой их поведения в связи с осуществлением ими своих должностных обязанностей.

2.2. Работники Организации должны:

2.2.1. Исполнять свои трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Организации.

2.2.2. Осуществлять свою трудовую деятельность исключительно в рамках своих полномочий, установленных должностными инструкциями или иными локальными нормативными актами (приказами) Организации.

2.2.3. Не оказывать предпочтения каким-либо контрагентам Организации, организациям, быть независимыми от их влияния.

2.2.4. Соблюдать установленные настоящим Кодексом и другими локальными нормативными актами Организации ограничения и запреты при исполнении своих трудовых обязанностей.

2.2.5. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою трудовую деятельность решений общественных объединений.

2.2.6. Строго соблюдать нормы трудовой, профессиональной этики и правила делового поведения.

2.2.7. Проявлять вежливость, доброжелательность, корректность, внимательность и терпимость в обращении со своими коллегами, пациентами и другими заинтересованными лицами Организации.

2.2.8. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям своих коллег, пациентам, учитывать их культурные и иные особенности, в том числе различных этнических, социальных групп и конфессий.

2.2.9. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

2.2.10. Не допускать публичных высказываний (в том числе в сети Интернет), суждений и оценок в отношении деятельности Организации, если это не входит в должностные обязанности работника Организации.

2.2.11. Соблюдать установленные в Организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

2.2.12. Эффективно распоряжаться ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Организации.

2.3. Работники Организации обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты Организации.

2.4. Работники Организации обязаны не предпринимать противоправных действий.

2.5. Работнику Организации запрещается получать в связи с выполнением должностных обязанностей вознаграждения (ссуды, денежное и иное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов) и подарки от физических и юридических лиц. Исключением являются подарки, полученные работниками в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, стоимостью до трех тысяч рублей.

2.6. С целью максимальной вовлеченности в производственный процесс запрещается использование работником Организации в личных целях сети Интернет в рабочее время.

2.7. Запрещается использование работником Организации корпоративной электронной почты и других корпоративных сервисов в личных целях.

2.8. Сведения о подарках, полученных работниками Организации в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями декларируются в порядке, предусмотренном Положением о порядке уведомления о подарках, полученных работниками ГБУЗ НО ССМПНН в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями.

2.9. Работник Организации обязан выполнять установленные меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации ограниченного доступа, которая стала ему известна в связи с исполнением должностных обязанностей, и за несанкционированное разглашение которой он может понести дисциплинарную, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10. Руководители структурных подразделений, руководители отделов Организации должны:

2.10.1. Быть для своих подчиненных работников Организации образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.10.2. Принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.10.3. Принимать все необходимые меры по предупреждению противоправных действий со стороны подчиненных работников, которые могут быть направлены на нарушение интересов Организации.

2.10.4. Не принуждать работников Организации к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.10.5. Своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.11. Руководители структурных подразделений, руководители отделов Организации несут ответственность в соответствии с локальными нормативными актами Организации за действия или бездействие подчиненных им работников Организации, нарушающих принципы этики и правила этики, если они не приняли все необходимые меры по недопущению таких действий или бездействия.

2.12. Корпоративными ценностями Организации являются:

**профессионализм** – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

**инициативность** – активность и самостоятельность работников в оптимизации рабочего процесса в оказании медицинской помощи;

**бережливость** – ответственный и бережный подход к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

**взаимное уважение** – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

**открытость к диалогу** – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

**преемственность** – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

**имидж** – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Организации.

### 3. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Отношения между работниками и Организацией строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Организация обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Организация соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Организации.

Организация реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Организации и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Организация предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Организация создает резерв кадров – специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Организация стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Организация разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

Каждый из работников Организации несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Организация гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Организации, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

Организация ценит в своих работниках:

#### **компетентность**

- глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с пациентами и коллегами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

#### **инициативность**

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления;
- готовность и способность брать на себя ответственность;

#### **личностные качества**

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Организации и умение сохранять конфиденциальность информации;

#### **корпоративное поведение**

- преданность и лояльность Организации;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

## **4. ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ РАБОТНИКОВ**

4.1. При исполнении своих обязанностей Работники Организации руководствуются принципами честности, объективности, конструктивности.

4.2. Работникам Организации необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и

каждый гражданин имеет право на защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.3. Работникам необходимо воздерживаться от:

4.3.1. Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

4.3.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.

4.3.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.3.4. Участия в деятельности националистических, ультрарадикальных партий, движений и организаций.

4.4. Работникам Организации рекомендуется придерживаться основных принципов и правил этики, установленных настоящим Кодексом, во внерабочее время.

4.5. Работники Организации призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, контрагентами и другими заинтересованными лицами Организации.

4.6. Внешний вид работника Организации при исполнении им своих трудовых обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## **5. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ**

Организация уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль (спец. одежда с логотипом ГБУЗ НО ССМПНН).

Каждый работник Организации участвует в создании положительного имиджа Организации и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

## **6. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Работники Организации не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Организации или работу в Организации в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Организации осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

- употребления наркотиков;

- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Организации или в месте проведения работ Организации, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

- курения вне специально отведенных мест;

- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Организации.

## 7. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее – Комиссия).

**Комиссия состоит не менее, чем из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом главного врача.**

Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

1. разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;

2. принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Организации в ситуации такого конфликта;

3. Ходатайство главному врачу о привлечении к ответственности работника согласно п.8 Кодекса корпоративной этики.

Обращение в Комиссию осуществляется посредством:

- сообщений по электронной почте [ssmp\\_nn@mail.52gov.ru](mailto:ssmp_nn@mail.52gov.ru).

- или по телефону «горячей линии» +7(831) 281-00-99.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной форме. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии .

При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение руководителя Организации.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

- к своему непосредственному руководителю;

- в Комиссию.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю.



В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов работник Организации информирует об этом Комиссию.

Организация гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Руководитель Организации по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Организации (на внутреннем информационном портале Организации, на информационных мессенджерах или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Организации, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка – также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Организации.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающей связь между поколениями работников медицинской деятельности с 1947 года.