|  |
| --- |
| Положение  «О кодексе деловой этики НУЗ «Узловая больница на станции Февральск ОАО «РЖД»  Кодекс деловой этики Негосударственного учреждения здравоохранения «Узловая больница на станции Февральск открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее — Кодекс) устанавливает корпоративные нормы и правила служебного поведения должностных лиц и других работников НУЗ ОАО «РЖД» (далее учреждение), а также определяет принципы взаимоотношений больницы с органами власти, юридическими и физическими лицами.  Цель принятия настоящего Кодекса — создание условий для выполнения задач, определенных уставом учреждения, а также внутренними документами учреждения. Учреждение позиционируется в системе здравоохранения Амурской области, как учреждение здравоохранения, оказывающее медицинские услуги гражданам в рамках ОМС прикрепленным на обслуживание на основании личных заявлений, а также как учреждение обеспечивающее безопасность на железнодорожном транспорте. Клиентами учреждения являются все категории населения не только пгт. Февральск, но и близлежащих населенных пунктов. Этим объясняются высокие требования к этике поведения не только в самой больнице, но и во взаимоотношениях с внешними аудиториями. Настоящий Кодекс служит основой деловой этики учреждения в целом, содержит базовые ценности, нормы и правила.  II. **Этические принципы**  Этические принципы учреждения представляют собой свод повседневных правил, следуя которым работники учреждения реализуют на практике требования корпоративных компетенций – это этика и деонтология медицинских работников, Кодекс медицинских работников больницы.  Этические принципы являются основой для выбора линии поведения в ситуациях, не отраженных в настоящем Кодексе.  Десять основных этических принципов:  ■ **Работать на совесть.** Это значит точно и старательно выполнять свои служебные обязанности, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, выполнять принятые планы, оправдывать высокую честь быть работником учреждения;  ■ **Гордиться званием медицинского работника**. Каждый из нас должен помнить, что нам выпала честь заботится о человеке. Наш долг — поддерживать и приумножать репутацию медицинского работника;  ■ **Опираться на мастерство.** Перенимать накопленный поколениями опыт, знания в медицинской отрасли, творчески использовать ее в работе для достижения результата, развивать профессиональное мастерство, постоянно повышать свою квалификацию, передавать опыт более молодым работникам;  ■ **Ориентироваться на результат.** Следуя этому принципу, мы помним, что результаты хорошей работы всегда конкретны и проявляются в увеличении лояльности, его удовлетворенности, доверии клиентов и пациентов;  ■ **Принимать взвешенные решения.** Понимая, что наши решения могут коснуться здоровья многих граждан и интересов организаций, мы принимаем только взвешенные решения;  ■ **Воспринимать себя частью целого.** Быть частью коллектива — значит старательно и честно относиться к коллегам, руководителям, подчиненным и ставить интересы коллектива учреждения выше частных интересов. Наша сила — в слаженной совместной работе;  ■ **Ставить на первое место человека.** Для нас люди важнее техники, за цифрами статистики мы всегда видим конкретного человека, пациента, клиента. Все, что делает больница, делается во блага человека;  ■ **Соблюдать коммерческие интересы больницы.** Живя в условиях рыночной экономики, мы стремимся зарабатывать и экономить деньги там, где это не противоречит законам и этике, не наносит ущерба качеству и безопасности медицинской услуги. Все принимаемые решения мы оцениваем с точки зрения экономической целесообразности и удовлетворенности пациента, клиента;  ■ **Быть лидером.** Работники должны поступать по-лидерски: вести за собой, не бояться перемен, служить примером коллегам, подчиненным и тем, кто не является работником нашего учреждения;  ■ **Стремиться к новому**. Мы никогда не устаем стремиться к совершенству, находим возможности для достижения более эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личностного саморазвития. Внедрение нового — залог роста и процветания больницы, залог развития личности работника.  **III.Взаимная ответственность Руководства больницы и его работников**  Руководство учреждения строит отношения с работниками на основе взаимного уважения и  исполнения взаимных обязательств. Как руководство учреждения, так и его работники разделяют общие ценности, осознанно и  добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу.  **Руководство учреждения видит ответственность перед работниками** в том, чтобы:  ■ соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации, Коллективного договора НУЗ «Узловая больница на ст. Февральск ОАО «РЖД» на соответствующий год, трудовых договоров с работниками, нормативных актов учреждения, а также договоров о материальной ответственности;   ■ обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия охраны труда, сохранения здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и нормативных актов больницы;  ■ предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и другие элементы корпоративной социальной защиты в рамках программ, проводить работу по оказанию материальной и социальной поддержки при увольнении работников;  ■ развивать и  совершенствовать системы обучения, повышение квалификации мотивации и оценки потенциала работников учреждения;  ■ поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению и развитию корпоративных компетенций, выполнению сложных задач;  ■ обеспечивать всем лицам при приеме на работу и продвижении по службе равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений. Учреждение исповедует терпимое отношение к идеологическим, личностным и физиологическим различиям работников;  ■ соблюдать конфиденциальность и обеспечивать защиту персональных данных работников, уважать их личную свободу и права человека, не допускать какого-либо вмешательства в частную жизнь работников;  ■ обеспечивать надлежащее качество корпоративной информации, распространяемой как внутри учреждения, так и вне ее (ясность, точность, актуальность и др.).  **Ответственность работников перед руководством учреждения** проявляется  в том, чтобы:  ■ соблюдать требования законодательства Российской Федерации в сфере труда и внутренних документов больницы, в том числе настоящего Кодекса, а также правила внутреннего трудового распорядка и устава;  ■ добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, совершенствовать свои профессиональные знания и умения, проявлять ответственность и инициативу, стремиться к поиску решений, повышающих производительность и снижающих затраты учреждения исполнять решения органов управления и контроля учреждения, приказы и распоряжения Департамента здравоохранения ОАО «РЖД», Региональной дирекции медицинского обеспечения на Дальневосточной железной дороге поручения должностных лиц;  ■ в повседневной работе исходить из заботы об общих интересах учреждения;  ■ стремиться к  всемерному укреплению деловой репутации учреждения;  ■ вести себя корректно и достойно как с непосредственными руководителями, коллегами по работе и подчиненными работниками, так и с представителями внешних аудиторий, не допускать отклонений от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом.  IV.**Общие принципы взаимодействия работников**  Взаимодействие в  учреждении строится на основе уважения личности и нацеленности на результат, с тем, чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для профессионального и личностного развития и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.  Учреждение поддерживает:  ■ честность, порядочность, вежливость и корректность в отношениях между коллегами по работе, создание атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества;  ■ обмен опытом и информацией между коллегами по работе, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата, умение работать в команде;  ■ пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств перед Минздравом Амурской области, РФ, Департаментом здравоохранения ОАО «РЖД» и коллегами по работе, самодисциплину, организованность и умение работать на результат;  ■ рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег по работе, а также имущества больницы, ОАО «РЖД»;  ■ стремление работников к здоровому образу жизни и уважение семейных ценностей. В учреждении не допускается дискриминация по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.  Должностные лица и работники не допускают в адрес клиентов, пациентов и своих коллег по работе действий и высказываний, которые могут нанести ущерб репутации учреждения. Религиозные и политические предпочтения и общественная деятельность являются личным делом работников и не должны препятствовать исполнению ими служебных обязанностей и общению с коллегами по работе.  Должностные лица и работники, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, могут выступать в указанных сферах деятельности только от своего имени, а не в качестве представителей больницы.  Должностные лица и работники не вправе осуществлять политическую, религиозную или общественную деятельность в рабочее время учреждения или с использованием его имущества без заключения с учреждением соответствующего договора.  **V/Общие принципы поведения должностных лиц**  Должностные лица являются основным звеном реализации стратегических целей учреждения. Они должны служить для других работников примером следования этическим принципам.  Должностные лица должны:  ■ исходить из интересов учреждения, работать добросовестно, с полной отдачей, постоянно повышать профессионализм и компетентность;  ■ являться образцом поведения, соблюдения деловой этики и общепринятых норм и правил;  ■ в своей профессиональной деятельности следовать самым высоким стандартам делового общения и поддерживать деловую репутацию и имидж учреждения в деловых кругах, при взаимодействии с клиентами, пациентами;  ■ действовать в соответствии с утвержденными стратегическими и тактическими планами, а также решениями, принимаемыми органами управления МЗ РФ, Амурской области; ■ обеспечивать систематичность бизнес-планирования и выполнение утвержденных планов работ, а также регулярную отчетность о выполнении принятых планов и стратегий; ■ уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений. Запрещаются любые формы дискриминации должностными лицами работников. Подбор и назначение работников должны осуществляться с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т. д.) и личных качеств, уровня развития корпоративных компетенций. При этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение к работнику.  В учреждении неприемлемы любые виды протекционизма, а также привилегий и льгот отдельным работникам, кроме как на основании принятой в учреждении единой системы корпоративных требований к персоналу.  **При взаимодействии с подчиненными должностные лица обязаны:**  ■ проявлять объективность, доброжелательность, внимательность и беспристрастность, поддерживать в коллективе устойчивый благоприятный социально-психологический климат, способствующий выстраиванию открытого диалога и справедливой оценке труда подчиненных;  ■ обеспечивать безопасность и необходимый комфорт на рабочих местах и в помещениях, в которых трудятся работники;  ■ поддерживать у своих подчиненных и других работников дух командной работы и партнерства, чувство ответственности, стремление к профессиональному совершенствованию и новаторству; ■ обеспечивать открытый доступ к информации, необходимой работникам для выполнения своих должностных обязанностей, возможность осуществления обратной связи; ■ рационально делегировать полномочия должностным лицам нижестоящего уровня, продуктивно использовать рабочее время работников, ставить перед ними реалистичные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню их профессиональной квалификации;  ■ обеспечивать подбор и управление развитием карьеры работников, способствующие достижению стратегических целей учреждения и реализации потенциала работников; ■ создавать условия для обучения, самообразования работников и повышения ими профессиональной квалификации, содействовать формированию кадрового резерва больницы.  VI. **Соблюдение конфиденциальности**  Защита конфиденциальной информации является одним из необходимых условий поддержания стабильности учреждения. Разглашение конфиденциальной информации может нанести ущерб учреждению и ОАО «РЖД». Должностные лица и работники не вправе разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, или использовать такую информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон. Для сохранения конфиденциальности информации необходимо соблюдение следующих требований:  ■ использование конфиденциальной информации только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, возможна только с разрешения непосредственного руководителя;  ■ раскрытие информации по различным направлениям деятельности учреждения для государственных органов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, уставом и внутренними документами учреждения;  ■ обеспечение уважительного отношения к сведениям, предоставленным в распоряжение учреждения третьей стороной.  ■ сохранение конфиденциальности служебной информации о работниках, включая информацию об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;  ■ ограничение круга лиц, имеющих право общаться от  имени учреждения со средствами массовой информации. Информацию и комментарии относительно деятельности учреждения вправе обнародовать только уполномоченные на это должностные лица; ■ возложение на работников персональной ответственности за содержание размещаемой ими в  общедоступных ресурсах сети Интернет информации об учреждении, его деятельности и планах.  Больница оставляет за собой право в случае умышленного или неосторожного разглашения его работником информации, относящейся к коммерческой тайне, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.  XII.**Соблюдение коммерческих интересов**  Учреждение является некоммерческой организацией. Основными целями деятельности учреждения являются охрана здоровья граждан посредством выполнения медицинских работ и услуг.  Должностные лица и работники в своей профессиональной деятельности должны осознавать себя частью учреждения, руководствоваться его коммерческими и социальными интересами и стремиться к обеспечению общей безубыточности в деятельности учреждения? как путем увеличения доходов, так и путем снижения издержек.   Ценовая политика учреждения в отношении оказываемых медицинских услуг строится на коммерческой основе с неукоснительным соблюдением тарифов и ограничений, устанавливаемых государственными органами и ОАО «РЖД»  XIII.**Предотвращение конфликта интересов учреждения и его работников**.  Учреждение стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между руководством больницы и его работниками. Должностные лица и работники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами других организаций обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов.  Должностные лица и работники обязаны руководствоваться исключительно интересами учреждения и избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и  другие обстоятельства, а  также финансовые интересы не  должны влиять на принятие решений.  Должностные лица и другие работники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности учреждения.  О возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым или иным интересам учреждения, возникновении сторонних личных деловых интересов, получении предложения и/или принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой учреждение имеет деловые связи, должностные лица и работники незамедлительно ставят в известность непосредственного руководителя.  Работники должны ориентировать членов своих семей на недопустимость создания конфликта интересов с учреждением вследствие семейных обстоятельств.  IX.**Деловые подарки или иная выгода**  Получение или дарение деловых подарков допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законов и этических норм.   Получение делового подарка не должно подразумевать возникновения каких-либо обязательств перед дарителем и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя.   Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание учреждению медицинских услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну.  Деловые подарки, которые дарят должностные лица и работники третьим лицам, должны соответствовать ценностям бренда «РЖД».  Стоимость делового подарка должна соответствовать поводу и особенностям деловых отношений получателя подарка или его дарителя с учреждением.  В частности, подарки и сувениры могут быть вручены или приняты по случаю общенародных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения, а также в других случаях, предусмотренных деловым этикетом или являющихся общепринятой практикой.  В отношениях с конкурентами или деловыми партнерами не допускается дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты.  В случае если деловой подарок является объектом налогообложения, должностные лица и работники, получившие такой подарок, обязаны своевременно уплатить подоходный налог в соответствии с законодательством Российской Федерации.  Должностные лица и работники не могут использовать служебное положение для получения услуг, в том числе кредитов от аффилированных лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих в рамках своей деятельности аналогичные услуги или кредиты на сопоставимых условиях третьим лицам.  Представляя интересы учреждения, должностные лица и работники должны:  ■ избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков или ситуаций, когда получение либо передача подарков или оказание услуг может вступить в конфликт или создавать впечатление конфликта личных интересов работника с интересами учреждения; ■ строго соблюдать при работе с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями требования законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов, определяющих основания и порядок дарения подарков или осуществления иных видов вознаграждения;  ■ иметь в виду, что подарки и церемония их вручения не должны противоречить местным, национальным и религиозным традициям региона присутствия учреждения;  ■ дарить или принимать дорогостоящие деловые подарки, а также участвовать в дорогостоящих представительских мероприятиях только с разрешения непосредственного руководителя;  ■ своевременно сообщать своему непосредственному руководителю о возникновении ситуации двусмысленности между дарителем и получателем подарка или услуги.  **X.Охрана труда**  Жизнь и здоровье должностных лиц и работников, а также охрана их труда имеют для учреждения приоритетное значение и прилагает максимум усилий, чтобы обеспечить безопасность и исключить несчастные случаи и аварийные ситуации.  Обеспечение условий безопасного труда — прямая обязанность руководителей всех уровней. Должностные лица и работники несут ответственность за выполнение требований безопасности и соблюдение норм охраны труда и здоровья на рабочих местах.  **Лица, выполняющие работу в учреждении, должны:**  ■ знать о рисках, сопровождающих их деятельность и влияющих на безопасность их жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих;  ■ осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих;  ■ поддерживать корпоративную культуру безопасности труда;  ■ побуждать к безопасному поведению своих коллег;  ■ знать и соблюдать необходимые нормы безопасности, применимые к его деятельности, и понимать возможные негативные последствия несоблюдения установленных организационно-технических процедур.  XI.**Защита окружающей среды**  Понимая необходимость сохранения окружающей среды, учреждение проводит активную работу по ее защите в соответствии с  природоохранным законодательством Российской Федерации и международными договорами.  Учреждение стремится к охране окружающей среды путем разработки и применения ресурсосберегающих и безотходных технологий, внедрения современных систем экологического менеджмента и контроля.  Разрабатывает систему утилизации медицинских и немедицинских отходов при своей деятельности с учетом законодательства РФ в этом вопросе.  XII.**Взаимоотношения с юридическими и физическими лицами**  Во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами (клиентами, пациентами и др.) интересы учреждения представляют его должностные лица и работники.   Учреждение уважает законные интересы всех заинтересованных юридических и физических лиц и, руководствуясь своими корпоративными ценностями, прилагает максимальные усилия для установления продуктивного сотрудничества, основанного на честности, открытости, взаимном доверии и уважении.  **XIII.Клиенты.**  Учреждение считает своей приоритетной задачей удовлетворенность пациентов предоставляемыми медицинскими услугами и стремится к обеспечению качественного обслуживания, прежде всего точности, безопасности.  Работники учреждения должны стремиться к максимально полному удовлетворению запросов пациентов, предоставлению им полной и достоверной информации и обеспечивать вежливое и корректное обращение с ними.  Обеспечение безопасности и медицинской услуги — еще одна приоритетная задача учреждения. Учреждение стремится обеспечивать удовлетворенность пациентов, предоставляя им медицинские услуги по конкурентоспособным ценам и конкурентоспособного качества. Учреждение гарантирует добросовестность рекламы, достоверность информации и стремится всегда точно выполнять взятые на себя обязательства.  Учреждение своевременно и внимательно рассматривает возникающие конфликты и затруднения, справедливо и в рамках законодательства Российской Федерации разрешает претензии и жалобы пациентов, постоянно улучшая качество предоставляемых медицинских услуг.  XIV.**Деловые партнеры**  Учреждение взаимодействует с деловыми партнерами на основе долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества, уважения, доверия, честности и справедливости.  Учреждение сотрудничает только с надежными деловыми партнерами, репутация которых не  может нанести ущерб репутации учреждения.  Учреждение добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед деловыми партнерами и требует того же от них, разрешает возникающие в процессе деятельности споры, как правило, путем переговоров, стремясь найти взаимоприемлемые решения (компромиссы).  XV.**Конкуренты**  Учреждение строит свои отношения с конкурентами на основе взаимного уважения, всегда приветствует и поддерживает взаимовыгодное сотрудничество.  Учреждение стремится к развитию здоровой конкуренции в сфере здравоохранения. В своей деятельности учреждение не допускает никаких проявлений недобросовестной конкуренции.  **В этих целях:**  ■ должностные лица и работники учреждения избегают необоснованных резких заявлений в адрес конкурентов и публичной критики их деятельности и в случае затруднительных ситуаций в отношениях с конкурентами консультируются со своими непосредственным руководителем;  ■ Учреждение не допускает неэтичных или несправедливых способов воздействия на своих конкурентов. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.  XVI.**Социальная ответственность**  Учреждение является неотъемлемым элементом общественной среды, в рамках которой осуществляется его деятельность. Корпоративная социальная ответственность является важной частью взаимодействия государства, бизнеса и общества.  Учреждение придерживается политики высокой социальной ответственности не только перед своими работниками, но и перед населением, в которой оно ведет свою деятельность.  Учреждение уделяет особое внимание профилактике и охране здоровья граждан, пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры, улучшению морально-психологического состояния граждан.  XVII.**Соблюдение норм настоящего кодекса**  Соблюдение норм настоящего Кодекса обеспечивается главным врачом учреждения.  Главный врач учреждения определяет действия должностных лиц по обеспечению соблюдения в больницы установленных Кодексом норм деловой этики.  Главный врач учреждения информирует руководителей подразделений о практике соблюдения настоящего Кодекса.  Должностные лица и работники должны соблюдать нормы настоящего Кодекса. Нарушение их наносит ущерб деловой репутации учреждения и приводит к наложению административных санкций, снижению эффективности его деятельности и возникновению убытков, что прямо отражается на благополучии всех работников учреждения.  Для должностных лиц и работников учреждения независимо от положения и занимаемой должности соблюдение норм настоящего Кодекса является долгом и одним из критериев их оценки в рамках единой системы корпоративных требований к персоналу.  Должностные лица и работники должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом. Изучение Кодекса обеспечивается также в рамках программ адаптации новых работников.  Незнание должностными лицами и работниками учреждения норм настоящего Кодекса или отказ от ознакомления с ним не освобождают их от необходимости соблюдать корпоративные нормы и правила служебного поведения.  Решение вопросов, связанных с организацией ознакомления должностных лиц и работников учреждения с настоящим Кодексом, с соблюдением его норм, осуществляется должностным лицом, на которого главным врачом учреждения возлагает должностные обязанности (адрес электронной почты Lpurzd@yandex.ru).  Если у  должностного лица или работника возникают вопросы по применению норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.  Если у работника имеются основания считать, что какое-либо должностное лицо или работник своими действиями нарушает нормы настоящего Кодекса, а также положения законодательства Российской Федерации, устава, внутренних документов учреждения совершает, иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации учреждения, то работник обязан поставить об этом в известность главного врача.  Сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию нарушений и  предотвращению возможных негативных последствий для учреждения, в том числе и сведения о заявителе. В случае достоверности заявления каждому заявителю гарантируются конфиденциальность информации о факте его заявления и исключение какого бы то ни было преследования.  Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений, либо будет установлен факт совершения правонарушения самим заявителем, он может быть привлечен к ответственности в установленном порядке.  Нарушение должностным лицом или работником норм настоящего Кодекса, норм и правил деловой этики, содержащихся в иных внутренних документах учреждения или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения к нему мер стимулирующего характера, рассмотрения информации о нарушении указанных норм в трудовом коллективе, а также принятия иных мер к нарушителю.   Если выявленный факт связан с нарушением законодательства Российской Федерации, то должностное лицо, в подчинении которого находится указанный работник, обязано передать информацию в соответствующие органы учреждения.  XVIII.**Заключительные положения**  Настоящий Кодекс утверждается приказом главного врача.  Изменения в настоящий Кодекс вносятся по решению комиссии.  Предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются работниками руководителям своих подразделений или председателю комиссии. Предложения рассматриваются в установленном порядке, и на их основе подготавливаются рекомендации о внесении изменений в настоящий Кодекс.  Настоящий Кодекс размещается на сайте учреждения в сети Интернет (ubfevralsk.org) и должен находиться в виде печатного издания во всех его подразделениях. Должностные лица и работники учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом под подпись. |