|  |
| --- |
| 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. |