

ООО «КЕЛЕАНЗ Медикал»
ОГРН 1077847356883
ИНН 7838380850 КПП 780101001
р/с 40702810155160005711
в Северо-Западном банке ОАО «Сбербанк России»
г. Санкт-Петербург
к/с 30101810500000000653, БИК 044030653
Юридический адрес: РФ, 199178, г. Санкт-Петербург, 18-я
линия В.О., дом 29, Литер 3, пом. 47-Н, офис А601
Почтовый адрес: РФ, 199178, г. Санкт-Петербург, В.О.,
18-ая линия, д. 29, Литер 3, Б/Ц «Сенатор», офис А 601

Общество с ограниченной ответственностью
«КЕЛЕАНЗ Медикал»



УТВЕРЖДАЮ
ООО «КЕЛЕАНЗ-Медикал»

Е.А. Кириленко

22.03.2020 г.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Санкт-Петербург
2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения закрепляет основные ценности компании ООО «КЕЛЕАНЗ Медикал» (далее – Общество), устанавливает основные правила делового поведения всех его работников.

1.2. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечению единых этических норм и принципов служебного поведения работников, а также содействие укреплению авторитета Организации перед контрагентами и органами публичной власти и

Корпоративными ценностями Общества 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 производственного процесса;

– **бережливость** — ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, 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 Обществе.

1.3. В своей деятельности Общество нацелено на поддержание с контрагентами долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.

1.4. Общество не имеет скрытых предпочтений и не создает преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

1.5. Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

1.6. Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

1.7. Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления Общества спонсорских и благотворительных программ.

1.8. Кодекс также призван повысить эффективность выполнения работниками должностных обязанностей.

1.9. Знание и соблюдение работником норм настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

2.1. Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания. Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала.

2.2. Общество 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 Общества.

2.3. В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

2.4. В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов.

2.5. Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию по корпоративной этике, Службу корпоративной защиты.

2.6. Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности. Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

2.7. Все работники учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как учреждения, так и его работников;
- осуществлять свою деятельность в пределах должностных полномочий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным, социальным, фармацевтическим группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- использовать активы и ресурсы Общества исключительно в служебных целях;

2.8. Работники при исполнении своих должностных обязанностей не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из личной заинтересованности либо по иным мотивам.

2.9. Работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

2.10. Работникам запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими

лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества.

2.11. Все работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством.

2.12. Работникам запрещается получать в связи с исполнением ими должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц, в том числе фармацевтических (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

2.13. Работникам запрещается представлять Общество в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

2.14. Работникам запрещается без письменного согласия руководителя Общества участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов.

2.15. Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

2.16. Должностные лица учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны:

- быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;
- принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- нести ответственность в соответствии с действующим законодательством за действия или бездействие подчиненных им работников, нарушающих правила служебного поведения и принципы профессиональной, служебной этики поведения, установленные настоящим Кодексом, если они не приняли мер по недопущению таких действий или бездействия;
- с пониманием относиться к другим работникам, признавая их право иметь собственное профессиональное суждение.

2.17. Работники Общества не допускают:

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

- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, 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 Общества.

4 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Общества, способное причинить вред законным интересам Общества.

4.2. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Общества в глазах работников Общества и иных лиц (контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

4.3. Работники Общества должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

4.4. В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя.

4.5. В ситуации конфликта интересов работника и Общества, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Общества.

3. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Все работники обязаны эффективно использовать рабочее время для достижения наибольшей результативности работы.

3.2. Все работники обязаны принимать обоснованные решения в рамках своей компетенции и нести за них персональную ответственность.

3.3. Все работники обязаны соблюдать нормы служебного подчинения, следующие из отношений руководителя и подчиненного.

3.4. Недопустимо для всех работников использовать служебную информацию в неслужебной сфере для достижения каких-либо личных и (или) корыстных целей.

3.5. Все работники, в том числе должностные лица, учреждения должны воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав и (или) освобождения их от обязанностей.

3.6. Все работники отвечают за организацию и состояние своего рабочего места и соблюдение установленного порядка работы с документами.

3.7. Всем работникам запрещается выносить за пределы местонахождения учреждения (его структурного отделения) имущество, документы, предметы или материалы, принадлежащие этому органу, без соответствующего на то разрешения.

3.8. Перед уходом в отпуск, убытием в служебную командировку, в связи с заболеванием любой работник обязан оставить в надлежащем виде рабочее место, средства оргтехники и другие материальные ценности, находящиеся в его распоряжении, передать неисполненные документы лицу, назначенному приказом главного врача на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.9. Всем работникам учреждения следует соблюдать деловой стиль в одежде, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.10. Все работники должны придерживаться речевых норм грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского языка.

3.11. В речи работников не приемлемо употребление неуместных слов и речевых оборотов, резких и циничных выражений оскорбительного характера.

3.12. Все работники обязаны соблюдать нормы делового этикета в общении с гражданами (пациентами) и другими работниками учреждения при исполнении должностных обязанностей.

3.13. Работники не должны отвечать на оскорбления, обвинения или критику встречными обвинениями, оскорблениями, критикой или иными проявлениями агрессии, унижающими честь и достоинство человека.

3.14. Все работники учреждения должны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах своей деятельности.

4 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

4.1. Нарушение работниками положений Кодекса подлежит моральному осуждению трудовым коллективом Организации, частичному или полному лишению премий в соответствии с внутренними документами общества, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер дисциплинарной ответственности.

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

6 ДЕЙСТВИЕ КОДЕКСА

6.1. Исполнение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

6.2. Кодекс имеет рекомендательный характер для физических и юридических лиц работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для лиц представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

6.3. Настоящий Кодекс действует с даты утверждения и распространяется на всех работников учреждения.

6.4. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства.