



**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
КЛИНИЧЕСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР
«ЭНЕРГЕТИК»**

УТВЕРЖДЕНО:
Генеральный директор (Главный врач)
АО Клиника «Энергетик»
_____ Т.А. Анчикова
« _____ » _____ 2025 г.

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
АО КЛИНИКА «ЭНЕРГЕТИК»
ВЕРСИЯ 2**

Введено в действие «__» _____ г.

Составлено	
Заместитель генерального директора по медицинской части	Дортман К.В.
Заместитель генерального директора по системе менеджмента качества	Секлецова А.А.
Заместитель генерального директора по развитию	Мойся Е.В.
Главная медицинская сестра	Титова Ю.И.
Врач-эпидемиолог	Моисеенко Е.В.
Помощник генерального директора	Вакалюк С.В.
Главный юрист-консульт	Герлиц Е.В.
Заведующий консультативно-диагностическим отделением	Микулович М.В.
Заведующий отделением платных услуг	Синявская Д.В.
Старшая медицинская сестра КДО	Войтович Н.В.
Специалист договорного отдела	Бабенко Е.С.
Согласовано	
Заместитель генерального директора по экономике и финансам	Лобур И.В.
Главный бухгалтер	Трусевич О.А.
Начальник отдела по работе с персоналом	Бирюкова А.В.

Кемерово, 2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Акционерного общества Клинический Медицинский Центр «Энергетик» (далее – Клиника) разработан на основе требований действующего законодательства РФ, Устава и других локальных документов Клиники, устанавливает принципы и нормы делового поведения работников Клиники независимо от занимаемой должности, определяет правила взаимоотношений работников внутри Клиники, а также взаимоотношений Клиники с пациентами либо их законными представителями и родственниками, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Клиника поддерживает свой сложившийся имидж и проводит целенаправленную работу по формированию его положительных черт в целях реализации миссии, принципов, стратегии, целей и задач Клиники.

1.3. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, принципов, стратегии и корпоративных ценностей Клиники.

1.4. Корпоративными ценностями Клиники являются:

1.4.1. открытые и добросовестные отношения между работниками Клиники;

1.4.2. открытые и добросовестные отношения работников Клиники с пациентами либо их законными представителями и родственниками, представителями органов власти, юридических лиц и физических лицами;

1.4.3. взаимовыгодные отношения с поставщиками товаров (работ, услуг), партнерами;

1.4.4. финансовая прозрачность деятельности Клиники;

1.4.5. развитие Клиники на принципе социальной ответственности;

1.4.6. обеспечение высокого качества и безопасности оказываемых медицинских и иных услуг;

1.4.7. постоянный поиск путей повышения конкурентоспособности и эффективности деятельности Клиники;

1.4.8. уважительное и бережное отношение к каждому человеку;

1.4.9. приверженность современным мировым стандартам управления;

1.4.10. вовлеченность каждого работника Клиники в достижение результатов;

1.4.11. бережное и рациональное использование ресурсов;

1.4.12. непрерывное повышение квалификации работников.

1.5. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех работников Клиники, в том числе временных работников, командированных и работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке, учащихся, находящихся на стажировке в Клинике.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ КОДЕКСЕ

2.1. Применяемые в настоящем Кодексе понятия означают:

Врачебная тайна - информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья пациента, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании, лечении;

Деловая этика - совокупность моральных принципов, правил и норм служебного поведения работников Клиники;

Деонтология — совокупность этических норм и принципов поведения работников Клиники при выполнении ими своих профессиональных обязанностей.

Дискриминация — это любое несправедливое обращение или произвольное проведение различий на рабочем месте по признаку пола, гендерного самовыражения, гендерной идентичности, расы, религии или убеждений, национальной, этнической

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 2 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

принадлежности или социального происхождения, возраста, сексуальной ориентации, семейного положения, инвалидности, языка или других аспектов личного статуса.

Злоупотребление полномочиями — это ненадлежащее использование положения физического лица, наделяющего такое лицо влиянием, властью или полномочиями по отношению к другим лицам и по отношению к профессиональным обязанностям. Это может также включать поведение, которое ведет к формированию враждебной или агрессивной рабочей среды, включая, но не ограничиваясь запугиванием, угрозами, шантажом или принуждением, а также принятием решений вне рамок должностных обязанностей.

Имидж Клиники - образ Клиники, сформировавшийся в сознании работников, а также людей, не входящих в число работников Клиники, выделяющий ценностные характеристики Клиники и оказывающий воздействие на её восприятие.

Имущество Клиники - основные средства, финансовые вложения, производственные запасы, денежные средства, прочие финансовые активы и любое другое имущество, которое в соответствии с законодательством Российской Федерации является объектом собственности Клиники.

Инсайдерская информация - это точные и конкретные сведения, которые, во-первых, не были раскрыты, распространены или предоставлены, во-вторых, доступ к которым имеет определенный круг лиц (инсайдеры) и, в-третьих, раскрытие, распространение или предоставление которых может оказать существенное воздействие на интересы Клиники.

Информация, составляющая коммерческую тайну – врачебная тайна, научно-техническая, технологическая, производственная, финансово-экономическая или иная информация (в том числе составляющая секреты производства (ноу-хау), которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и в отношении которой Клиники введен режим коммерческой тайны;

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения и нанести ущерб интересам Клиники;

Корпоративный дух - общее корпоративное "Я", совокупность духовных свойств и функций, сопровождающих деятельность Клиники, идеи, ценности, мотивы, стремления, ожидания, которыми управляется поведение работников и обуславливается сотрудничество в одной коллективной работе. Корпоративный дух отражает неуклонное желание работников Клиники достичь единой цели, стремление к общему успеху.

Корпоративный стиль - устойчивая совокупность применяемых в Клинике своеобразных способов и приемов воздействия на пациентов либо их законных представителей и родственников, поставщиков товаров (работ, услуг), с целью формирования положительного имиджа Клиники, обеспечивающего ее неповторимость и узнаваемость.

Пациент - физическое лицо, которое обращается в Клинику для получения медицинских и иных услуг.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, имущества, имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или иных выгод и преимуществ. При этом рассматривать нужно одновременно доходы, которые получает работник Клиники, и выгоды, которые возникают у других связанных с ним лиц (например, родственников, друзей).

Работники Клиники - физические лица, состоящие в трудовых и гражданско-правовых отношениях с Клиникой.

Репутация Клиники - сложившееся мнение о достоинствах и недостатках Клиники, основанное на предшествующем знании о его работе, качестве предоставляемых услуг, поведении работников и должностных лиц.

Этика — учение о нравственности и морали, правилах поведения в Клинике.

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 3 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

3. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ КЛИНИКИ, ПАЦИЕНТАМИ ЛИБО ИХ ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ И РОДСТВЕННИКАМИ

3.1. Работники Клиники должны работать в интересах Клиники с полной отдачей, добросовестно и разумно, сохранять корпоративные ценности Клиники, быть образцом соблюдения правил деловой этики и служебного поведения, установленных настоящим Кодексом, другими внутренними документами Клиники.

3.2. Каждый работник Клиники вносит свой личный вклад в достижение стоящих перед Клиникой целей путем:

- 3.2.1. стремления к успеху;
- 3.2.2. инициативности;
- 3.2.3. постоянной работы над повышением собственного профессионального уровня;
- 3.2.4. лояльности по отношению к Клинике и к каждому ее работнику;
- 3.2.5. надежности и ответственности при выполнении работы;
- 3.2.6. активного сотрудничества и взаимодействия с коллегами;
- 3.2.7. профессионального, этичного взаимодействия с работниками Клиники, пациентами либо их законными представителями и родственниками, а также партнерами Клиники;
- 3.2.8. следования нормам профессиональной честности;
- 3.2.9. следования принципам персональной ответственности за свои действия;
- 3.2.10. стремление заботиться о качестве и комфорте для пациентов;
- 3.2.11. сознательной трудовой дисциплины;
- 3.2.12. делового оптимизма и жизнелюбия.

3.3. КАЖДЫЙ РАБОТНИК Клиники вне зависимости от профессиональной специализации при взаимодействии с другими работниками Клиники, пациентами либо их законными представителями и родственниками ДОЛЖЕН:

- 3.3.1. вести себя профессионально, достойно и уважительно на рабочем месте;
- 3.3.2. быть честным, справедливым, доброжелательным, порядочным, корректным;
- 3.3.3. способствовать заботливому отношению людей друг к другу и к пациентам;
- 3.3.4. уважать многообразие культур, религий, расовой и этнической принадлежности, гендерной принадлежности, физических недостатков, разные точки зрения, а также профессиональные и личные качества людей;
- 3.3.5. обеспечивать комфорт пациентам либо их законным представителям и родственникам при нахождении в Клинике;
- 3.3.6. признавать и уважать опыт и навыки коллег;
- 3.3.7. способствовать созданию атмосферы доброты и милосердия среди коллег и пациентов;
- 3.3.8. проявлять сострадание и уважение к человеческому достоинству, пациентам либо их законным представителям и родственникам, и полностью отвечать за все аспекты медицинской помощи;
- 3.3.9. способствовать поддержанию открытой и уважительной среды, в которой все работники Клиники имеют возможность выразить свое мнение и излагать проблемы;
- 3.3.10. поддерживать коллег и быть готовым помочь в решении сложных задач;
- 3.3.11. быть готовым бескорыстно передать коллегам свой опыт и знания;
- 3.3.12. избегать ситуаций, когда личные интересы противоречат интересам Клиники или её работников;

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 4 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

3.3.13. заботится о сохранении персональных данных пациентов, конфиденциальной информации, коммерческой и врачебной тайны;

3.3.14. стремиться обеспечивать высокое качество, экономическую эффективность и конкурентоспособность деятельности Клиники, а также создавать условия, минимизирующие риски для здоровья пациентов Клиники, включая соблюдение санитарно-гигиенических норм и техники безопасности и правила охраны труда;

3.3.15. быть заинтересованными в каждом пациенте;

3.3.16. соблюдать требования экологического законодательства и не допускать причинения вреда экологии, жизни и здоровью граждан.

3.4. Каждый МЕДИЦИНСКИЙ РАБОТНИК Клиники ДОЛЖЕН:

3.4.1. способствовать вовлечению пациентов либо их законных представителей и родственников в процессы диагностики и лечения, способствовать совместному принятию решений;

3.4.2. четко информировать пациентов Клиники о состоянии их здоровья, методах лечения, возможных рисках и преимущества процедур;

3.4.3. оказывать содействие пациентам либо их законным представителям и родственникам по всем возникающим вопросам, связанным с оказанием медицинской помощи;

3.4.4. строить общение на принципах доброжелательности, уважительного отношения и вежливости, милосердия, чувства сострадания к состоянию пациента;

3.4.5. относиться к пациентам с уважением, независимо от их возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального статуса или других характеристик;

3.4.6. принимать замечания и предложения от пациентов либо их законных представителей и родственников и передавать их непосредственному руководителю.

3.5. РАБОТНИКАМ КЛИНИКИ при взаимодействии с пациентами либо их законными представителями и родственниками, а также с другими работниками Клиники ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

3.5.1. **Любая форма дискриминации** по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к социальным группам или иным обстоятельствам.

3.5.2. **Злоупотребление полномочиями** - неправомерное использование работником Клиники своих полномочий вопреки интересам Клиники, совершенное из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекшее существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций, либо охраняемых законом интересов Клиники или государства.

3.5.3. **Действия сексуального характера**, включая домогательства и неподобающее поведение.

3.5.4. **Насилие** – физическое, психологическое или вербальное.

3.5.5. **Употребление наркотиков, алкоголя и курение** в помещениях, транспортных средствах и на территориях, где ведётся деятельность Клиники. Курение разрешено только в специально отведенных местах.

3.5.6. **Ношение оружия** (включая муляжи) в помещениях, транспортных средствах и на территориях, где ведётся деятельность Клиники.

3.5.7. **Несанкционированная фото-, видео- и аудиозапись** без согласия записываемого.

3.5.8. **Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения**, включая запах алкоголя.

3.5.9. **Инициирование и эскалация конфликтов.**

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 5 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

3.5.10. **Протекционизм** – предоставление необоснованных привилегий отдельным работникам, кроме случаев, предусмотренных системами оплаты труда и социальными программами Клиники.

3.5.11. **Дискредитация** коллег, руководства или репутации Клиники.

3.5.12. **Содействие коррупции, хищениям, порче** оборудования и имущества Клиники.

3.5.13. **Незаконная или необоснованная выплата денежных средств** через третьих лиц.

3.5.14. **Недостоверное отражение платежей и содержания** в учетных документах, использование средств Клиники, имущества, оборудования для незаконных целей.

3.5.15. **Допускать действия работников Клиники, направленных на извлечение ими личной выгоды** при заключении и исполнении договоров (контрактов) с поставщиками товаров (работ, услуг).

3.5.16. **Создание ячеек** политических партий, религиозных сект и иных организаций, за исключением профсоюзных, на базе Клиники и его структурных подразделений.

3.5.17. **Грубость, черствость, раздражительность, равнодушие, и корыстные побуждения** в общении с коллегами, пациентами либо их законными представителями и родственниками.

3.5.18. **Критиковать или давать оценку действиям коллег** в присутствии пациента либо его законных представителей и родственников.

3.5.19. **Без предварительного согласования Генерального директора (Главного врача)** Клиники проводить выступления/лекции/презентации/интервью, письменные публикации в средствах информации (включая электронные), участвовать в семинарах, пресс-конференциях, предоставлять информацию о Клинике или выступать от имени Клиники.

3.5.20. **Подделка документов и фальсификация** информации.

3.5.21. **Получение подарков, вознаграждения и иных выгод** для себя лично и других лиц в обмен на оказание Клиникой каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну;

3.5.22. **Получение услуг, кредитов от лиц или организаций,** связанных деловыми отношениями с Клиникой, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих аналогичные услуги или кредиты третьим лицам на сопоставимых условиях в процессе осуществления своей деятельности.

4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В КЛИНИКЕ

4.1. Содействие разрешению конфликтов интересов

4.1.1. Работники Клиники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов, в частности:

4.1.1.1. вложения денежных средств в деятельность, осуществляемую конкурентами Клиники;

4.1.1.2. способствующих возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной работе в Клинике;

4.1.1.3. занятия деятельностью, которая существенно отвлекает или мешает исполнению своих обязанностей в Клинике (ведение социальных сетей в личных целях).

4.1.2. В случае возникновения ситуации, которая, по мнению работника Клиники, может привести к конфликту интересов, он должен руководствоваться следующими принципами:

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 6 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

4.1.2.1 при принятии решений по деловым вопросам руководствоваться исключительно интересами Клиники;

4.1.2.2. не использовать любые активы, ресурсы, конфиденциальную или внутреннюю информацию для личной финансовой или любой другой выгоды, а также выгоды другого физического или юридического лица;

4.1.2.3. не принимать во внимание какие-либо личные или семейные соображения, если они могут отрицательно повлиять на принятие решения или совершение действия, которое в наибольшей степени соответствует интересам Клиники.

4.1.3. Обо всех возникших и возможных конфликтах интересов работники Клиники должны незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю.

4.2. Защита имущества Клиники

4.2.1. Должностные лица и работники Клиники обязаны осуществлять защиту вверенного им имущества Клиники от утраты, кражи, использования не по назначению, незаконного или неэффективного использования.

4.3. Защита информации

4.3.1. Работники Клиники обязаны не разглашать конфиденциальную информацию составляющую коммерческую/врачебную тайну, обладателем которой является Клиника и её контрагенты/пациенты, и без их письменного согласия не использовать эту информацию в личных целях, а также после прекращения трудового договора с Клиникой. По окончании трудовых отношений с Клиникой все носители информации и служебные материалы, которые находились в распоряжении работника в связи с исполнением служебных обязанностей во время работы, подлежат передаче непосредственному руководителю или специально уполномоченному лицу Клиники.

4.3.2. Категорически запрещается делиться со своими коллегами внутри Клиники информацией о собственной заработной плате и вознаграждении других работников Клиники. Все вопросы, связанные с оплатой труда, обсуждаются и решаются с непосредственным руководителем.

4.3.3. Запрещено сообщать третьей стороне персональные и контактные данные работников и пациентов Клиники.

4.4. Поддержание и укрепление корпоративного духа

4.4.1. Формирование корпоративного духа основано на понимании высокой ответственности работников Клиники за результаты своей работы.

4.4.2. Для поддержания и укрепления корпоративного духа Клиники осуществляет следующие мероприятия:

4.4.2.1. информирование всех работников Клиники о миссии, принципах, стратегии Клиники и её корпоративных ценностях;

4.4.2.2. обеспечение понимания каждым работником Клиники значимости его труда в общем итоге деятельности Клиники, его роли и значения в реализации миссии Клиники;

4.4.2.3. повышение престижа профессий работников Клиники;

4.4.2.4. развитие системы мотивации и социальной защиты работников Клиники;

4.4.2.5. совершенствование системы корпоративных поощрений;

4.4.2.6. проведение корпоративных праздников, организация общественных, социальных и культурно-развлекательных объединений внутри Клиники;

4.4.2.7. популяризация физической культуры и спорта среди работников Клиники.

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 7 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

5. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО СТИЛЯ КЛИНИКИ

5.1. Корпоративный стиль Клиники формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач Клиники в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

5.2. Внешним элементом корпоративного стиля является корпоративная символика Клиники (логотип, цветовые сочетания и другие элементы), используемая для визуального восприятия окружающими работниками Клиники, а также зданий, и иного имущества Клиники.

5.3. Корпоративный стиль является важным фактором формирования имиджа Клиники и стратегии развития его связей при осуществлении деятельности.

5.4. Соблюдение правил внешнего вида работниками Клиники является частью корпоративного стиля.

6. ПРАВИЛА ВНЕШНЕГО ВИДА РАБОТНИКОВ В КЛИНИКЕ

6.1. Внешний вид работников Клиники должен соответствовать корпоративной культуре Клиники, профессиональным стандартам и формировать положительное впечатление у пациентов либо их законных представителей и родственников. Внешний вид медицинского работника должен соответствовать требованиям гигиены и санитарно-эпидемиологического режима, установленного в Клинике.

6.2. Общие правила внешнего вида:

6.2.1. работники Клиники обязаны поддерживать личную гигиену, иметь опрятный внешний вид, в том числе следить за состоянием волос и ногтей. Необходимо обеспечить отсутствие резких запахов (сигарет, пота, пищи). Мужчина должен быть аккуратно и коротко подстрижен, всегда гладко выбрит или иметь аккуратно подстриженные усы/бороду;

6.2.2. не рекомендовано пользоваться парфюмерией, имеющей резко выраженный, тяжелый запах, который может доставлять неудобства окружающим.

6.2.3. прически работников должны быть аккуратными, цвет волос – естественных оттенков.

6.2.4. во время нахождения в Клинике, работники обязаны пользоваться сменной обувью. Обувь должна быть чистой, не поврежденной, предпочтительно с закрытым мыском, не ярких оттенков;

6.2.5. работникам Клиники недопустимо иметь пирсинг и татуировки на открытых частях тела, делать экстравагантные прически, содержащие элементы панк - и рок-культуры;

6.2.6. видимые татуировки должны быть закрыты одеждой или нейтральными маскирующими средствами (например, тональным кремом или повязкой);

6.2.7. рекомендован естественный, дневной макияж;

6.2.8. рекомендовано ограничить ношение ярких, объемных украшений, высоких каблуков, длинных, наращённых ногтей, которые могут отвлекать внимание окружающих;

6.2.9. работникам Клиники недопустимо ношение на рабочем месте:

6.2.9.1. одежды спортивного стиля;

6.2.9.2. откровенной одежды (одежды из прозрачных тканей, одежды с открытой спиной, животом или с глубоким декольте, мини-юбок, либо юбок с глубоким разрезом (более 1/3 длины));

6.2.9.3. одежды с крупными, яркими узорами, рисунками и надписями;

6.2.9.4. колготок и чулок ярких цветов и «в сеточку», леггинсов без юбки, рваных джинсов, одежды и обуви, предназначенных для торжественных случаев (вечерние, коктейльные образы);

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 8 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

6.2.9.5. пляжной обуви, массивной спортивной обуви.

6.3. Требования к внешнему виду работников Клиники, взаимодействующих с пациентами либо их законными представителями и родственниками:

6.3.1. спецодежда (медицинский костюм) должна быть всегда чистой и отглаженной;

6.3.2. не следует надевать под спецодежду одежду (белье) ярких расцветок с яркими рисунками, которое выделяется из-под спецодежды;

6.3.3. медицинским работникам недопустимо покрывать ногти лаком;

6.3.4. работники Клиники должны носить спецодежду и средства индивидуальной защиты (медицинскую шапочку, маску, перчатки и т.д.), когда это предусмотрено требованиями санитарно-эпидемиологических норм и правил;

6.3.5. при ношении удлиненного халата или спецодежды, включающей юбку рекомендовано ношение колготок или чулок телесного цвета;

6.3.6. женщинам длинные волосы необходимо аккуратно прибирать в хвост/пучок или убирать под шапочку, распущенные волосы не допускаются, короткие волосы должны быть аккуратно уложены;

6.3.7. обувь работника должна быть неярких цветов, на низкой подошве/каблуке, из нетканого материала, доступного для дезинфекции. При ношении обуви открытого типа, обязательное использование однотонных носков без рисунков и надписей преимущественного белого/бежевого/серого/темно-синего/черного цвета. В кабинетах с асептическим режимом обязательное ношение обуви с закрытым мыском;

6.3.8. выходить за пределы Клиники в спецодежде запрещено, кроме работников, оказывающих медицинскую помощь, в том числе на дому;

6.3.9. обязательно ношение фирменных бейджей, с указанием фамилии, имени, отчества работника, занимаемой должности.

6.4. Требования к внешнему виду работников Клиники, НЕ взаимодействующих с пациентами либо их законными представителями и родственниками:

6.4.1. работники Клиники должны использовать спецодежду, если это предусмотрено занимаемой должностью, или придерживаться неформально-делового стиля одежды;

6.4.2. одежда работников должна быть удобной, чистой, выглаженной, аккуратной, без видимых дефектов (пятен, дырок и т.д.). Цвет, фасон, детали одежды не должны бросаться в глаза;

6.4.3. в холодное время года допускается ношение свитеров и джемперов классических моделей;

6.4.4. покрытие ногтей допустимо естественными цветами, имеющие здоровый блеск и гладкость;

6.4.5. при наличии требований к ношению спецодежды, использованию средств индивидуальной защиты, утвержденных иными документами, работники обязаны их придерживаться.

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 9 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВИЛ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

7.1. Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах Клиники, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера (премии), не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

7.2. Контроль за соблюдением настоящего Кодекса осуществляют руководители структурных подразделений.

7.3. При заключении трудового договора работники в обязательном порядке знакомятся с настоящим Кодексом под подпись.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Если имеются основания считать, что какой-либо работник Клиники своими действиями нарушает законодательство Российской Федерации, Устав или внутренние документы Клиники, включая настоящий Кодекс, или совершает иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и репутации Клиники, то об этом необходимо поставить в известность своего непосредственного руководителя.

8.2. Сообщение о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации Клиники может быть направлено также по электронной почте report@energetic42.ru. Такое сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию и предотвращению либо ликвидации негативных последствий для Клиники, в том числе и сведения о заявителе.

8.3. Непосредственный руководитель заявителя при получении сообщения о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации Клиники, в установленном порядке организует проверку его достоверности и принимает меры по предотвращению вредных последствий.

8.3. Каждому заявителю о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации Клиники, гарантируется конфиденциальность информации о факте его сообщения и отсутствие какого-то ни было преследования. Если заявитель передает заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство другого лица, то заявитель может быть привлечен к установленной законодательством Российской Федерации ответственности.

8.4. Каждый работник Клиники должен соблюдать настоящий Кодекс и активно способствовать соблюдению Кодекса другими работниками Клиники. В случае возникновения у работников Клиники сомнений в правильности своих действий, они должны проконсультироваться со своими непосредственными руководителями, а при необходимости с отделом по работе с персоналом Клиники.

8.5. Очевидно, что не все стороны предпринимательской деятельности и делового поведения полностью и однозначно регламентированы настоящим Кодексом. В связи с этим конкретное поведенческое решение и его возможные последствия напрямую зависят от законопослушности, честности, добросовестности, личной культуры и этики участников деловых отношений.

АО Клиника «Энергетик»	Кодекс этики и служебного поведения работников АО Клиника «Энергетик»	Версия	2
		стр. 10 из 10	
Место хранения оригинала: приемная АО Клиника «Энергетик»			