

Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГУП КК «Кубаньфармация»

Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГУП КК «Кубаньфармация» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Данный Кодекс разработан с целью создания профессиональной культуры в ГУП КК «Кубаньфармация», улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия, совершенствование управленческой структуры, т. е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам ГУП КК «Кубаньфармация» независимо от замещаемой ими должности. Кодекс - это свод основных морально - этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется высокая репутация предприятия, поддерживается его авторитет и традиции.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной деятельности работников медицинских организаций, поставщиков/исполнителей, покупателей, посетителей, с одной стороны и работников ГУП КК «Кубаньфармация» с другой стороны, которые должны включать уважительное, вежливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за успешное функционирование предприятия.

1.4. ГУП КК «Кубаньфармация» обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в ГУП КК «Кубаньфармация» (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе работников ГУП КК «Кубаньфармация».

1.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех работников.

1.7. Нормами Кодекса руководствуются все работники ГУП КК «Кубаньфармация» без исключения. Каждый работник должен принимать все

необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин (клиент, поставщик/исполнитель, покупатель, посетитель) вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми работниками предприятия и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников ГУП КК «Кубаньфармация» и честь их профессии, должности;
- создают корпоративную культуру ГУП КК «Кубаньфармация», основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: принимают все необходимые действия по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин, которые могут способствовать возникновению коррупции (профилактика коррупции).

2. Цель Кодекса

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников ГУП КК «Кубаньфармация». Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками предприятия своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере здравоохранения и лекарственного обеспечения;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников предприятия, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник предприятия сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению на предприятии благоприятной и безопасной обстановки;

в) знание и соблюдение работниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

3. Основные принципы служебного поведения работников.

3.1. Источники, принципы и нормы фармацевтической этики и деонтологии устанавливаются на основании моральных ценностей, норм культуры, долге работников, об отношении их к своим профессиональным обязанностям и

поведению в системе взаимоотношений врач - провизор (фармацевт) – посетитель, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: моральная ценность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3. Основные принципы служебного поведения работников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.4. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией добросовестно и на высоком профессиональном уровне, в целях обеспечения эффективной работы предприятия;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу предприятия (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в структурном подразделении, если предприятие несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества предприятия (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в аптечном складе предприятия, если предприятие несет ответственность за сохранность этого имущества);

- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности работников предприятия;

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности, либо по иным мотивам;

- осуществлять свою деятельность в пределах трудовой функции, предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией;

- исключать действия, связанные с влиянием каких - либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как

просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);

- уведомлять руководителя структурного подразделения предприятия обо всех случаях обращения к работнику предприятия каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету предприятия;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов.

4. Соблюдение законности.

4.1. Работник ГУП КК «Кубаньфармация» обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты предприятия.

4.2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм и предотвращения конфликта интересов является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений и предотвращения возможных коррупционных проявлений. Приказом по предприятию создается Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников ГУП КК «Кубаньфармация», а также урегулированию конфликта интересов в функциональные обязанности которой входит прием вопросов работников, разбор этических ситуаций, а также ситуаций, создающих условия возможных коррупционных проявлений и реагирование на такие ситуации. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению работников ГУП КК

«Кубаньфармация» и урегулированию конфликта интересов действует на основании Положений.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников предприятия.

5.1. Работник должен принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5.2. Если работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

5.3. Работник ГУП КК «Кубаньфармация» не может представлять свое предприятие в судебном споре с другим учреждением, предприятием, организацией или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить генеральному директору предприятия или лицам, рассматривающим данное дело.

5.4. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

5.5. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с покупателями/посетителями и поставщиками; не имеют права побуждать клиентов и поставщиков организовывать для работников предприятия угощения, поздравления и дарение подарков.

5.6. Отношения работников, поставщиков и покупателей/посетителей не должны оказывать влияния на отпуск медицинской продукции, исполнение должностных обязанностей работниками предприятия и их профессиональную деятельность.

6. Обращение со служебной информацией.

6.1. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

6.2. Работник ГУП КК «Кубаньфармация» не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения руководителей структурных подразделений к другим работникам ГУП КК «Кубаньфармация».

7.1. Руководители структурных подразделений предприятия должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Руководители структурных подразделений предприятия, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.3. Руководители структурных подразделений предприятия, должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

8. Служебное общение.

8.1. В общении работникам предприятия необходимо руководствоваться конституционными положениями, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8.2. В деятельности предприятия при исполнении должностных обязанностей со стороны работника предприятия недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3. Работники предприятия должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с поставщиками, клиентами, покупателями, общественностью и коллегами.

8.4. Работник предприятия сам выбирает подходящий стиль общения с клиентами, поставщиками, покупателями, основанный на взаимном уважении.

8.5. В первую очередь, работник предприятия должен быть требователен к себе, никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

8.6. Работник предприятия является беспристрастным, одинаково доброжелательным ко всем клиентам, поставщикам и покупателям.

8.7. Работник предприятия постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения, грамотностью.

8.8. Работник предприятия не злоупотребляет своим служебным положением.

8.9. Работник предприятия терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам клиентов, поставщиков и покупателей.

8.10. Общение между работниками предприятия:

8.10.1. Взаимоотношения между работниками предприятия основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии покупателей, поставщиков или других лиц.

8.10.2. Работник предприятия, как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой. Проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

8.10.3. Работники предприятия избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

8.10.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии работниками о своем предприятии на научно-практических конференциях, научных заседаниях, совещаниях, в СМИ.

8.10.5. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в нашей жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике и служебному поведению работников.

8.10.6. Работники предприятия не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т. д.

8.11. Взаимоотношения с администрацией предприятия базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

8.11.1. В ГУП КК «Кубаньфармация» соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

8.11.2. Администрация предприятия терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками предприятия своего мнения и защите своих убеждений.

8.11.3. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

8.11.4. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

8.11.5. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников предприятия.

8.11.6. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы предприятия. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные решения принимаются на предприятии на основе принципов открытости и общего участия, при этом окончательное решение остается за генеральным директором.

8.11.7. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол мешают предприятию выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия имеет право созыва «экстренного заседания», на котором разбирается данная ситуация. За руководителем предприятия остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может внести предложение (аргументировано, на основании полученных доказательств) генеральному директору предприятия, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также генеральный директор, вне зависимости от решения и рекомендации Комиссии, имеет право наложить «Вето».

8.11.8. Работники уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию, и при возникновении конфликта с администрацией, пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

9. Личность работника предприятия.

9.1. Профессиональная этика работника предприятия требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

9.2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

9.3. Для работника необходимо постоянное профессиональное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работ.

10. Авторитет, честь, репутация.

10.1. В общении работник предприятия уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики и культуры общения.

10.2. Авторитет работника предприятия основывается на компетенции, справедливости, такте.

10.3. Работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, должности, извращать его отношения с коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

10.4. Работник дорожит своей репутацией.

10.5. Внешний вид работника предприятия при исполнении им должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. При выборе одежды необходимо учитывать ее функциональное значение, одежда не должна быть вызывающей и должна соответствовать сезону. Одежда должна быть чистой и опрятной.

В макияже и использовании парфюма следует соблюдать меру. Аромат не должен быть навязчивым, броским, приторным. Запрещается распылять дезодоранты, лаки или парфюм.

Работники предприятия должны соблюдать правила личной гигиены.

Запрещается разогрев продуктов, которые при тепловом воздействии выделяют резкий запах (например, рыба, морепродукты и тп).

11. Ответственность

11.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работником норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

11.2. Работник предприятия несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.

11.3. Работник предприятия несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

11.4. Работник предприятия является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника предприятия не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

11.5. Сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

11.6. Каждый работник ГУП КК «Кубаньфармация» вне зависимости от своей профессии и занимаемой должности должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

И.о. генерального директора

«Согласовано»:

Заместитель генерального директора

Начальник юридического отдела

Начальник отдела кадров

Т.А. Сайкова
Д.Н. Кугаевский
С.А. Москвинова
О.М. Иванова

Государственное унитарное предприятие
Краснодарского края
«КУБАНЬФАРМАЦИЯ»

П Р И К А З

«02» 06 2025 года

№ 562/05

г. Краснодар

Об утверждении Кодекса этики
и служебного поведения

Во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации № 309 от «02» апреля 2013 года «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Кодекс этики и служебного поведения ГУП КК «Кубаньфармация» (приложение).

2. Отменить действие приказа № 153/07 от 18.02.2025 года «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения ГУП КК «Кубаньфармация».

3. Отделу информационных технологий (А.Е. Кеберле) разместить (опубликовать) Кодекс на официальном сайте ГУП КК «Кубаньфармация».

4. Главному юрисконсульту юридического отдела (Е.А. Стрельцовой) разместить Кодекс на информационном стенде ГУП КК «Кубаньфармация»

5. Приказ довести до сведения работников ГУП КК «Кубаньфармация».

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя генерального директора Д.Н. Кугаевского.

И.о. генерального директора



Т.А. Сайкова