

Приложение № 1  
к коллективному договору ФГБУ «ННИИТО  
им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России  
на 2019-2021 годы

Председатель Общественной первичной  
профсоюзной организации  
ННИИТО Профсоюза работников  
здравоохранения Российской  
Федерации

\_\_\_\_\_ С.А. Молокова

« 21» декабря 2018 г.

Заместитель директора по научной  
работе,  
и.о. директора ФГБУ «ННИИТО  
им. Я.Л. Цивьяна» Минздрава России

\_\_\_\_\_ И.А. Кирилова

«21» декабря 2018 г.

## **КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

Мы, сотрудники института,  
осознавая потребность пациентов  
в комплексной медицинской услуге  
в области травматологии и ортопедии, нейрохирургии  
и нашу причастность к достижению корпоративной цели,  
уважая достоинство и ценность личности,  
признавая свою личную ответственность перед организацией,  
принимаем настоящий  
**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ИНСТИТУТА**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Основные понятия, применяемые в Кодексе
3. Предназначение Кодекса
4. Миссия и статус института
5. Корпоративные ценности института
6. Корпоративная культура поведения
7. Лояльность
8. Корпоративный имидж сотрудников института, аксессуары
9. Заключительные положения

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее по тексту – «Кодекс») устанавливает принципы и нормы поведения сотрудников института, определяет принципы их взаимодействия внутри института, а также принципы внешнего взаимодействия.

1.2. Кодекс разработан, исходя из корпоративной цели института, на основе законодательства Российской Федерации, обычаев делового оборота, а также общепризнанных принципов и норм международного права, делового этикета и корпоративных ценностей института.

1.3. Кодекс содержит:

✓ корпоративные ценности института, сформированные на принципах приоритетности интересов здоровья пациентов, что имеет свое отражение в корпоративной цели института;

✓ правила делового этикета, распространяющиеся на всех сотрудников института независимо от занимаемой ими должности, которыми следует руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности.

1.4. Все взаимодействия сотрудников института относительно пациентов, других сотрудников института, представителей государственных и муниципальных органов власти, деловых партнеров, иных заинтересованных лиц, осуществляются на основе корпоративных ценностей, отраженных в Кодексе.

1.5. В ситуациях, не предусмотренных Кодексом, сотрудники института строят свое поведение на основе корпоративных ценностей института, отраженных в Кодексе, и несут персональную ответственность за свое поведение.

## 2. Основные понятия, применяемые в Кодексе

2.1. **Институт** – федеральное государственное бюджетное учреждение «Новосибирский научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии им. Я.Л. Цивьяна» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2.2. **Статус института** (от лат. status – положение, состояние) – правовое положение института, которое характеризуется и определяется ее организационно-правовой формой, уставом, и другими регламентирующими нормативными документами. Статус института способствует реализации миссии института.

2.3. **Деловая репутация института** – достоинство института, сформировавшееся на основе его практической деятельности в качестве реализации своей миссии и отражающее историю становления института в качестве ценности для общества. Деловая репутация института соответствует

статусу института и является его отражением во внешних и внутренних коммуникациях (во внешней и внутренней среде).

2.4. **Миссия института** – предназначение деятельности института, представляющей ценность для общества. Миссия института определяет его ценности и культуру. Предназначение института характеризуется его корпоративными целями и задачами, для реализации которых институт осуществляет свою деятельность.

2.5. **Корпоративная цель** – достигать положительно законченные случаи в единицу времени на единицу ресурсов.

2.6. **Корпоративные ценности института** – термин, определяющий значимость принципов, которые способствуют взаимодействию руководства и сотрудников института в процессе реализации миссии института.

2.7. **Корпоративная культура поведения сотрудников института / корпоративная этика сотрудников института** – проявление корпоративных ценностей в поведении сотрудников института и их взаимодействии с пациентами, между собой и с иными лицами, имеющими прямое или опосредованное отношение к реализации миссии института.

2.8. **Настоящий Кодекс корпоративной этики** – свод норм и правил культуры поведения сотрудников института на основе корпоративных ценностей института.

2.9. **Лояльность** – исполнение взаимных обязательств относительно реализации миссии института руководством и сотрудниками института (обеих сторон) на основе признания корпоративных ценностей.

2.10. **Компетенция сотрудника** – уровень полномочий сотрудника, определяемый руководством института в целях реализации стратегических задач института.

2.11. **Профессиональная компетентность сотрудника института** – профессиональные опыт, знания, навыки сотрудника института.

2.12. **Эмоциональная компетентность** – опыт, знания, навыки проявления эмоций (реакции) в деловых коммуникациях, умение не переносить эмоции, вызванные одной ситуацией, на другую ситуацию.

2.13. **Деловое взаимодействие** – это процесс участия сотрудников института в общей работе, при котором происходит их прямое или опосредованное воздействие друг на друга. Деловое взаимодействие играет роль интегрирующего фактора, имеет причинную обусловленность. Причиной, обуславливающей участие сотрудника института в общей работе, является его личная мотивация на основе признания корпоративных ценностей.

2.14. **Конструктивное взаимодействие** – это процесс участия в общей работе, направленный на решение общих задач, исключая направленность процесса на отсутствие результата, в котором сотрудник института имеет

возможность проявить собственную компетентность, признавая компетентность других сотрудников.

**2.15. Деловые коммуникации** – неотъемлемая часть делового взаимодействия, предполагающая обращение на «вы»; умение критиковать идею, а не личности; умение воспринимать критику своих действий и не переносить эту критику на собственную личность; умение оценивать действия, а не личностные ценности; имеющая характерные признаки:

- ✓ наличие предмета коммуникации;
- ✓ ограниченность коммуникации во времени;
- ✓ наличие механизма обратной связи (уточнение полученной информации);
- ✓ согласование дальнейших действий/взаимодействий.

**2.16. Руководство института** – директор института, заместители директора института.

**2.17. Непосредственный руководитель сотрудника института** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с институтом, наделенное определенной управленческой компетенцией.

**2.18. Сотрудник института** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с институтом.

### **3. Предназначение Кодекса корпоративной этики**

3.1. Предназначением настоящего Кодекса являются:

3.1.1. Защита деловой репутации и статуса института, материальных и/или нематериальных интересов института, деятельность которого представляет ценность для общества (имеет общественную значимость).

3.1.2. Закрепление корпоративных ценностей института, обеспечивающих корпоративную культуру поведения сотрудников института.

3.1.3. Осознание сотрудниками института персональной ответственности перед институтом, пациентами, руководством института, органами государственной и муниципальной власти и иными заинтересованными лицами за исполнение своей роли в реализации миссии института.

3.1.4. Закрепление принципов поведения сотрудников института и их взаимодействие с пациентами, руководством института, сотрудниками института, органами государственной и муниципальной власти, иными заинтересованными лицами в процессе достижения корпоративной цели.

## **4. Миссия и статус института**

4.1. Миссия института: улучшать качество жизни пациентов посредством реализации полного цикла оказания безопасной медицинской помощи, соответствующей требованиям профессиональных и этических стандартов, с применением инновационных методов диагностики и лечения заболеваний и повреждений опорно-двигательного аппарата, центральной и периферической нервной системы.

4.2. Статус института на момент принятия Кодекса: федеральное государственное бюджетное учреждение «Новосибирский научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии им. Я.Л. Цивьяна» Министерства здравоохранения Российской Федерации является одним из ведущих отраслевых научных центров страны, оказывающих высокотехнологичную специализированную помощь пациентам, имеющим патологию опорно-двигательного аппарата, центральной и периферической нервной системы.

## **5. Корпоративные ценности института**

5.1. Основные корпоративные ценности института:

5.1.1. Корпоративная цель работы института.

5.1.2. Статус и деловая репутация института.

5.2. Для осуществления миссии руководство института определяет стратегию развития деятельности института, стратегические цели и задачи. Вследствие этого, стратегические решения руководства института представляют собой корпоративную ценность института.

5.3. Персональная компетентность сотрудников – это персональная ценность сотрудника. Корпоративная компетентность сотрудников института – это корпоративная ценность института.

5.4. Вследствие этого, для реализации миссии института ценность также представляет конструктивное взаимодействие сотрудников института, которое складывается из персонального поведения сотрудников института в реализации общих задач.

5.5. Общими задачами являются все задачи, устанавливаемые руководством института и направленные прямо или опосредованно на оказание комплексной медицинской помощи пациентам института. Таким образом, общие задачи представляют собой корпоративную ценность института.

5.6. Персональное ответственное отношение сотрудника института к достижению корпоративной цели является корпоративной ценностью института.

5.7. Рабочее время как необратимый ресурс представляет собой корпоративную ценность.

5.8. Ответственное отношение сотрудника института к рабочему времени, в течение которого он создает ценностный продукт своей деятельности, представляет собой корпоративную ценность.

5.9. Признание данных ценностей как корпоративных и проявление этих ценностей в реализации общих задач представляет собой отдельную ценность и формирует корпоративную культуру поведения сотрудников института (пункт 6 настоящего Кодекса).

5.10. Лояльность как корпоративная ценность института представлена в пункте 7 настоящего Кодекса.

## 6. Корпоративная культура поведения

6.1. Корпоративная культура поведения формируется на основе корпоративных принципов: производственные отношения, открытость отношений, процессный подход.

6.2. Корпоративная культура поведения как проявление корпоративных ценностей – это проявление сотрудниками института уважения, позитивных намерений/действий, конструктивности, доверия относительно потребностей пациентов, ожиданий руководства института и корпоративного взаимодействия.

6.2.1. Проявление корпоративных ценностей **относительно потребностей пациентов:**

✓ сотрудники института проявляют уважение к потребностям пациентов института, оказывая им специализированную и высокотехнологичную медицинскую помощь в области травматологии и ортопедии, нейрохирургии, используя ресурсные возможности института;

✓ сотрудники института используют свою профессиональную компетентность и компетентность других сотрудников для минимизации любых рисков для здоровья и жизни пациента.

6.2.2. Проявление корпоративных ценностей **относительно ожиданий руководства института:**

✓ сотрудники института проявляют позитивные намерения/действия относительно ожиданий руководства института, принимая личное участие в достижении корпоративной цели института в соответствии с уровнем своей компетенции;

✓ сотрудники института, проявляют доверие к решениям руководства института, исполняют свою работу точно, своевременно и в полном объеме;

✓ сотрудники института открыты для обсуждения, анализа, планирования и оценки достигаемых результатов в целях реализации решений руководства института и исключения повтора допустимых ошибок;

✓ сотрудники института открыты для новых конструктивных идей, конструктивных изменений, совместного поиска решений, способствующих достижению планируемых результатов;

✓ сотрудники института, используя персональную компетентность и компетентность других сотрудников института, обеспечивают решение задач руководства института, преодолевая возникающие проблемы во взаимодействии.

### **6.2.3. Проявление корпоративных ценностей относительно корпоративного взаимодействия:**

✓ сотрудник института проявляет свою компетентность во взаимодействии с компетентностью других сотрудников на принципах приоритетности здоровья пациентов и полноты раскрытия профессиональной информации, снижая риск влияния человеческого фактора (риск влияния личностных отношений) на достижение совместного результата;

✓ сотрудники института при взаимодействии проявляют эмоциональную компетентность;

✓ сотрудник института проявляет уважение и доверие к компетентности других сотрудников, принимает решения в соответствии с уровнем своей компетенции и несет персональную ответственность за полученные результаты;

✓ сотрудники института проявляют уважение к процессу коллегиального согласования управленческих решений.

6.3. Для оперативного взаимодействия и решения вопросов по ситуации сотрудники института пользуются персональными мобильными телефонными терминалами (трубками), своевременно отвечают на телефонные звонки в рабочее время. Согласно правилам делового этикета своевременный ответ на телефонный звонок осуществляется не позднее второго сигнала.

6.4. Для конструктивного взаимодействия сотрудники института используют навыки деловых коммуникаций.

6.5. Сотрудники института носят именные бейджи, создавая комфортные условия для деловых коммуникаций с пациентами, другими сотрудниками института и иными лицами, имеющими прямое или опосредованное отношение к реализации миссии института, проявляя тем самым свое уважение к деловой репутации института и формируя свою собственную деловую репутацию.

## **7. Лояльность**

7.1. Лояльность – это исполнение взаимных обязательств обеих сторон (со стороны руководства института и со стороны сотрудников института) относительно реализации миссии института.

**7.2. Лояльность института в лице руководства института к сотруднику:** руководство института строит трудовые отношения с сотрудниками на основе корпоративных ценностей института, принципах долгосрочного сотрудничества, уважения и доверия его компетентности, исполнения взаимных обязательств относительно реализации миссии института, на принципах приоритета переговоров перед судебным разбирательством.

7.2.1. Руководство института прилагает все усилия для минимизации любых рисков для здоровья пациента, доверяя компетентности своих сотрудников.

7.2.2. Руководство института не допускает по отношению к сотрудникам каких-либо проявлений дискриминации по политическим, религиозным, национальным и иным подобным признакам.

7.2.3. Руководство института принимает меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности сотрудников института. Институт создает необходимые условия труда для реализации профессиональной компетентности своих сотрудников в соответствии с миссией института.

7.2.4. Руководство института не допускает возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации сотрудника института, иным его материальным и нематериальным ценностям.

7.2.5. Руководство института внимательно рассматривает, своевременно и компетентно реагирует на замечания, жалобы, претензии в адрес сотрудников института.

7.2.6. Руководство института взаимодействует с внешней средой, включая средства массовой информации (СМИ), принимает участие во внешних мероприятиях, доверяя своим сотрудникам представлять интересы института во внешней среде.

7.2.7. Руководство института с пониманием относится к участию своих сотрудников в иной деятельности, не имеющей прямого отношения к реализации миссии института, при условии уведомления о такой деятельности руководства института, а также отсутствия ущерба от такой деятельности деловой репутации и иным материальным и/или нематериальным интересам института.

7.2.8. В случае получения сотрудником института предложения и/или принятия им решения о переходе на другую работу принимается управленческое решение о замещении функций путем ротации персонала или подбора нового сотрудника в целях обеспечения непрерывности процесса по оказанию медицинской помощи пациентам института.

7.2.9. Руководство института не ставит своей целью выявление нарушений лояльности сотрудника к институту. Однако проявление нелояльности сотрудника, а именно: проявление ущерба деловой репутации, иным материальным и нематериальным интересам института со стороны действий сотрудника, - институт вправе рассматривать как нарушение лояльности сотрудника к институту, проявление его неуважения к ценностям института.

7.2.10. В случае возникновения разногласий и споров относительно лояльности института в лице руководства института приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.

**7.3. Лояльность сотрудника к институту в лице руководства института:** сотрудник строит трудовые отношения с институтом на основе корпоративных ценностей института, принципах долгосрочного сотрудничества, уважения и доверия компетентности управленческих решений руководства института, исполнения взаимных обязательств относительно реализации миссии института, на принципах приоритета переговоров перед судебным разбирательством.

7.3.1. Сотрудники института взаимодействуют между собой в интересах здоровья пациентов института и прилагают все усилия для минимизации любых рисков.

7.3.2. Сотрудники института внимательно рассматривают, своевременно и компетентно реагируют на замечания, жалобы, претензии в адрес института.

7.3.3. Сотрудники института не разглашают конфиденциальную информацию, в том числе, врачебную тайну, и сведения, которые могут нанести ущерб деловой репутации, иным материальным и нематериальным интересам института (если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством Российской Федерации).

7.3.4. Сотрудник института, принимая участие во внешних мероприятиях, взаимодействуя с внешней средой, включая СМИ, представляет интересы института, предварительно согласовав с руководством института содержание (контекст) информации, предназначенной для внешней среды.

7.3.5. Представляя интересы института во внешней среде, включая СМИ, сотрудник института указывает свою должность, занимаемую в институте, подтверждая тем самым свою принадлежность к интересам института.

7.3.6. Сотрудники института не предоставляют скрытых предпочтений и преимуществ пациентам института, деловым партнерам, представителям государственной и муниципальной власти.

7.3.7. Сотрудники института не принимают, не передают денежные средства третьим лицам от пациентов института, деловых партнеров, их представителей или аффилированных лиц, а также не заключают договоров с третьими лицами, предоставляющих право на получение денежных средств как вознаграждения за осуществляемую деятельность.

7.3.8. Сотрудник института, уважая ценности института и проявляя лояльность к институту, заблаговременно (предпочтительно не менее чем за 3-4 недели) ставит в известность непосредственного руководителя в случае получения предложения и/или принятия им решения о переходе на другую работу либо об увольнении. Это важно для того, чтобы создать условия для принятия управленческого решения о ротации персонала или подборе нового сотрудника в целях обеспечения непрерывности процесса по оказанию медицинской помощи пациентам института.

7.3.9. В случае возникновения разногласий и споров относительно лояльности сотрудника приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.

## **8. Корпоративный имидж сотрудника института, аксессуары**

8.1. Корпоративный имидж (внешний вид) сотрудников института регламентирован:

✓ нормативными требованиями к специальной одежде сотрудников учреждений здравоохранения для медицинского персонала института;

✓ критериями делового стиля одежды, соответствующего деловой репутации института, для сотрудников немедицинского профиля работы.

8.2. Нормативные требования к специальной одежде медицинского персонала отражены в регламентирующих документах российского здравоохранения и коллективном договоре института.

8.3. Деловой стиль одежды – это строгий, выдержанный стиль. В деловом костюме предпочтение отдается классическим моделям одежды сдержанных цветовых сочетаний. Допускается использование яркого элемента в деловом костюме. Рекомендовано воздержаться от использования в деловом костюме ярких цветовых сочетаний. Рекомендован неброский, сдержанный макияж. Деловой этикет допускает менее строгий стиль в одежде, но также сдержанный.

8.4. В деловом стиле одежды и для женщин и для мужчин рекомендуется сдержанное использование аксессуаров и украшений.

8.5. Поддерживая корпоративный имидж, сотрудники института проявляют уважение к деловой репутации института, формируя, тем самым, свою собственную деловую репутацию.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Положения настоящего Кодекса изменяются и дополняются по решению руководства института в соответствии с законодательством Российской Федерации, обычаями делового оборота, общепризнанными принципами и нормами международного права, делового этикета и корпоративными ценностями института относительно реализации миссии института.

9.2. Нарушение положений настоящего Кодекса, повлекшее за собой ущерб деловой репутации, материальных и/или нематериальных интересов института, расценивается как нарушение настоящего Кодекса. Проявление такого нарушения выносится на врачебную комиссию института для принятия корректирующих действий относительно выявленных нарушений.

9.3. Нарушение положений настоящего Кодекса в случае, если указанные положения не только устанавливают этические принципы, но и носят правовой характер, может служить основанием для наложения дисциплинарных взысканий.

9.4. Институт поощряет сотрудников института к открытому обсуждению настоящего Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

9.5. Все вопросы, не урегулированные настоящим Кодексом, регулируются законодательством Российской Федерации, Уставом института и иными внутренними документами института.