

*Сохранять и преумножать здоровье людей*



---

# КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС

СЕТЬ МЕДИКО-ДИАГНОСТИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ

ООО «БАРСМЕД»

---

## *Уважаемые сотрудники, коллеги!*

За последние годы нам с Вами удалось добиться значительных успехов. Благодаря профессиональной и слаженной работе всего коллектива, нашему творческому, научному потенциалу и единству наших интересов создана наша Компания республиканского масштаба, которая стремится к наилучшим стандартам оказания медицинской помощи в Республике Татарстан и за её пределами.

У нас высокое предназначение – повышая качество жизни нашего народа и развивая новые стандарты медицинской помощи, быть примером эффективности применения диагностики и лечения большого спектра заболеваний, быть лидером магнитно-резонансной и компьютерной томографии в Поволжье.

На этом пути нам особенно важно сохранить наше общее видение, наши общие ценности, наше единство. Это было основой достигнутых нами результатов, это должно оставаться фундаментом наших будущих побед. В Кодексе корпоративной этики группы компаний «БАРСМЕД» закреплены наши обязательства и наша ответственность перед клиентами, перед обществом, друг перед другом, Кодекс определяет нравственные границы наших действий.

Кодекс – особый документ. Его действенность и актуальность зависят от того, насколько сознательно и свободно каждый из нас примет внутреннее решение: «Я буду соблюдать требование Кодекса».

Я уверен, что Кодекс корпоративной этики поможет нам уверенно и с достоинством строить наше будущее.

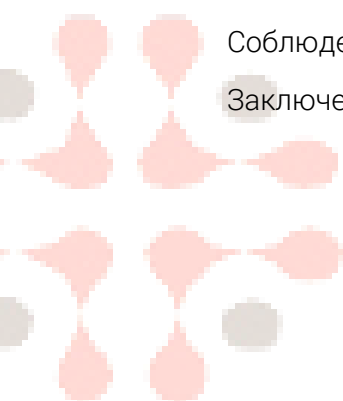


Гарифуллин  
Альберт Эдуардович



## ОГЛАВЛЕНИЕ

О компании.....	4
Наша история .....	5
Общие положения.....	6
Наша Миссия .....	8
Наши Ценности.....	9
Корпоративные деловые принципы.....	12
Отношение к ресурсам .....	13
Отношение к клиентам и пациентам.....	13
Отношение к имиджу и бренду .....	14
Отношение к обществу .....	14
Отношение к власти и закону .....	15
Отношение к регулирующим и надзорным органам.....	15
Отношение к бизнес-сообществу и представителям науки .....	15
Отношение к партнёрам, подрядчикам, контрагентам.....	16
Отношение к качеству .....	16
Отношение к инновациям .....	16
Этика корпоративных отношений .....	17
Отношение к принципам, ценностям и правилам поведения .....	17
Отношение к материальному вознаграждению.....	17
Отношение к правилам внутреннего трудового распорядка.....	17
Отношение к трудовой деятельности вне компании .....	18
Отношение к взаимодействию и внутреннему сервису.....	19
Отношение к знаниям и информации .....	19
Отношение к конфликту интересов.....	22
Отношение к развитию персонала .....	23
Отношение к здоровью .....	24
Отношение к политической религиозной и общественной деятельности.....	24
Стандарты поведения и внешнего вида.....	26
Соблюдение Кодекса .....	28
Заключение: .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

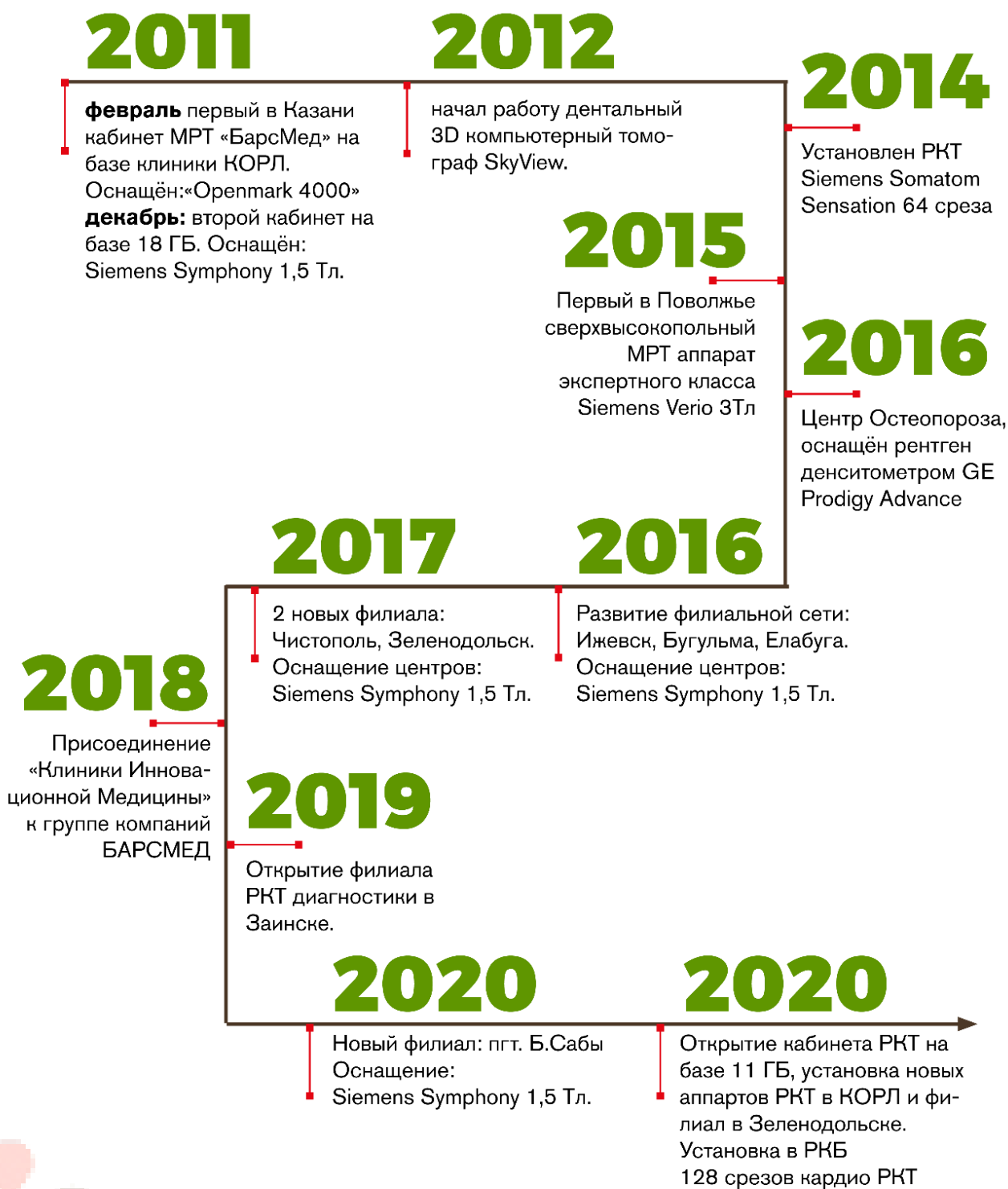




**BARSMED** – социально-ответственная медицинская компания регионального значения, соответствующая международным медицинским стандартам, обладающая развитой сетью предоставления медицинских услуг и лидирующая в данном сегменте компания в Поволжье.

**BARSMED** – сеть диагностических центров высокотехнологичной медицинской помощи, объединяющая современные методы лучевой, ультразвуковой, нейрофизиологической диагностики, консультативные приёмы специалистов и собственную лабораторию.

## НАША ИСТОРИЯ



## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики группы компаний «БАРСМЕД» – свод основных морально-этических и деловых принципов и правил поведения, сформированных на основе миссии и ценностей Компании, для применения сотрудниками в своей повседневной трудовой деятельности.

Кодекс корпоративной этики – свод основных принципов и правил поведения, сформированных на основе миссии и ценностей Компании.

### ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

Цель Кодекса корпоративной этики группы компаний «БАРСМЕД» - определить единые нормы и ключевые принципы деятельности и поведения сотрудников, направленные на повышение рейтинга, финансовой стабильности и эффективности Компании.

#### Задачи Кодекса:

- ✓ довести до сведения каждого сотрудника корпоративную миссию, видение и ценности;
- ✓ способствовать организации всех процессов Компании, исходя из принципов и стандартов предоставления услуг;
- ✓ установить этические стандарты деятельности Компании и поведения сотрудников;
- ✓ предоставить каждому сотруднику простое и понятное руководство по принятию решений в спорных и конфликтных ситуациях.

## СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Кодекс определяет разные подходы к ведению бизнеса и поведению сотрудников Компании. На основе Кодекса разрабатываются детальные корпоративные стандарты ведения бизнеса, нормы поведения и действий сотрудников, подлежащие закреплению в иных ключевых нормативных документах Компании. При возникновении любых споров и разногласий по вопросам применения Кодекса за разъяснениями можно обратиться в Службу персонала Компании. Положения Кодекса имеют преимущественное значение перед другими внутренними документами Компании.

Соблюдение положений Кодекса является обязательным для всех сотрудников Компании, независимо от их должностного уровня и места работы.

Положения Кодекса могут быть изменены по решению Директора Компании.

Положения Кодекса имеют преимущественное значение перед другими внутренними документами Компании.



## НАША МИССИЯ

Полная миссия: Быть лидерами в диагностике и лечении, сделать высокие технологии в медицине доступными каждому, чтобы сохранять и преумножать здоровье, повышать качество жизни людей.

Краткая миссия: Делаем высокие технологии в медицине доступными каждому, чтобы сохранять и преумножать здоровье людей.

Слоган: Сохранять и преумножать здоровье людей.





## НАШИ ЦЕННОСТИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Мы обеспечиваем высокие стандарты предоставления медицинских услуг. Наша деятельность направлена на достижение высоких результатов и стратегических целей. Мы не делаем работу ради работы, мы делаем работу для получения результатов, а главная цель – это сохранение здоровья людей. Мы последовательно работаем над снижением рисков, совершенствуя и оптимизируя внутренние процессы.

### ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ

Безупречная деловая репутация – наш важный актив, ключ к успешному партнерству и честной конкуренции. Мы стремимся к тому, чтобы деловая репутация Компании ассоциировалась с надежностью, честностью и успешностью ведения бизнеса. Мы всегда исполняем свои обязательства перед клиентами, партнерами, сотрудниками, государством и обществом.

### ПАЦИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ – ОСНОВА ДОВЕРИЯ РЫНКА

Мы считаем, что доверие рынка важнее текущей прибыли.

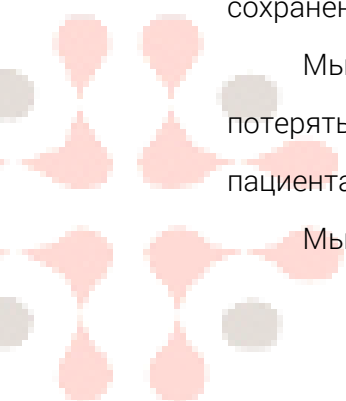
Мы высоко ценим каждого нашего пациента и дорожим его лояльностью. Доверие рынка – это следствие постоянной удовлетворенности наших пациентов. Интересы наших пациентов являются для нас приоритетом, потому что мы нацелены на сохранение их здоровья, здоровья родных и близких.

Мы понимаем, что доверие сложно завоевать и легко потерять, поэтому мы всегда честны по отношению к нашим пациентам и никогда не завышаем своих обещаний.

Мы стремимся превосходить ожидания наших пациентов.

Мы не делаем работу ради работы, мы делаем работу для получения результатов, а главная цель – это сохранение здоровья людей.

Мы всегда стремимся превосходить ожидания наших пациентов.



## СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПАРТНЕРСТВО

Наши дети и внуки будут жить в мире, который мы создаем сейчас, поэтому мы считаем, что в современных условиях бизнес обязан быть социально ответственным. Наша социальная ответственность не ограничивается соблюдением требований законодательства и уплатой налогов. Мы считаем, что помощь людям и государству в реализации медицинских и социально значимых проектов является неотъемлемой частью нашей деятельности, поэтому мы направляем часть своих доходов в инновационную и научную деятельность, что в будущем позволит сохранить здоровье миллионам людей.

Ежедневно мы совершенствуемся сами, совершенствуем Компанию, создавая условия для развития, стремясь предугадать потребности наших пациентов, активно внедряем инновационные продукты, процессы и

## ИННОВАЦИОННОСТЬ

Мы считаем, что инновационность – единственный способ сохранить и приумножить наши преимущества. Ежедневно мы совершенствуемся сами, совершенствуем свой отдел, управление, дирекцию и всю Компанию, создавая условия для развития, стремясь предугадать потребности наших клиентов и пациентов, мы активно внедряем инновационные продукты, процессы и технологии; используем, адаптируем и совершенствуем лучшие практики, появляющиеся на рынке. Мы стимулируем и поощряем инновационность на всех организационных уровнях Компании.

## ЕДИНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Основу нашей корпоративной культуры составляет единая система ценностей, деловых и внутренних принципов, этических норм и правил, следование которым является обязательным для каждого из нас. Наши ценности, принципы, нормы и правила

находятся в полном соответствии с корпоративной миссией, видением и стратегией. Персональные ценности для нас созвучны с общекорпоративными. Мы активно участвуем в создании и обсуждении наших ценностей, принимаем их, а система трансляции внутрикорпоративной информации обеспечивает их донесение до каждого сотрудника Компании.

## ПЕРСОНАЛ

Сотрудники являются ответственными партнерами по развитию бизнеса Компании. Наша ответственность, лояльность, сплоченность, взаимоуважение и целеустремленность – залог качества и результативности бизнеса. Компания считает персонал своим стратегическим ресурсом и конкурентным преимуществом и создает условия для гармоничного профессионального и личностного развития сотрудников.

## КОРПОРАТИВНОЕ ЕДИНСТВО

Мы работаем в одной Компании и в ее интересах. Все решения, которые мы принимаем, вся деятельность, которую мы осуществляем, направлены в первую очередь на реализацию целей Компании и защиту ее интересов. Руководствуясь интересами Компании, мы способны решить любые задачи.



## КОРПОРАТИВНЫЕ ДЕЛОВЫЕ ПРИНЦИПЫ

В своей деятельности Компания руководствуется принципами деловой культуры, основанными на принятых в мировой практике нормах делового взаимодействия.

Профессионализм наших сотрудников позволяет эффективно достигать поставленных целей.

### РАЗДЕЛЯЕМОЕ ВСЕМИ КОРПОРАТИВНОЕ КРЕДО: ЦЕННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ

Наше корпоративное кредо (ценности, принципы, нормы) становится нашим нематериальным активом тогда, когда все сотрудники разделяют его и подтверждают своими делами. Мы стремимся к тому, чтобы наше корпоративное кредо было главным ориентиром для сотрудников Компании.

### КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ЗНАНИЯ, НАВЫКИ

Профессионализм наших сотрудников позволяет эффективно достигать поставленных целей. Мы поддерживаем их стремление к постоянному обучению и развитию.

Командный дух – это желание и способность эффективно взаимодействовать в команде

### КОМАНДНОСТЬ

Командный дух – это желание и способность эффективно взаимодействовать в команде. Командность необходима нам для решения задач, с которыми сложно или невозможно справиться в одиночку. Мы создаем все условия для развития командного духа необходимого для достижения амбициозных целей Компании.



## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЗРЕЛОСТЬ

Мы имеем ясную и настроенную на реализацию стратегии организационную структуру. Организационная зрелость позволяет нам максимально полно реализовывать стратегию Компании, создавая дополнительную ценность. Мы стремимся повышать уровень организационной зрелости Компании, постоянно анализируя и внедряя лучшие мировые практики.

## ОТНОШЕНИЕ К РЕСУРСАМ

Мы создаем все необходимые условия для динамичного развития Компании, используем все имеющиеся ресурсы для реализации ее миссии.

## ОТНОШЕНИЕ К КЛИЕНТАМ И ПАЦИЕНТАМ

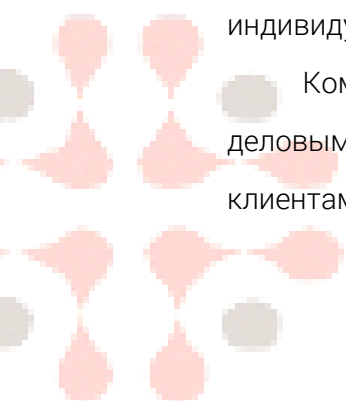
Всвоей деятельности Компания соблюдает нормы и стандарты законодательства, а именно:

- ✓ законное и добросовестное ведение коммерческой и медицинской деятельности;
- ✓ исключение возможности любых сделок и операций, несовместимых с нормами законодательства, а также принципами и ценностями, установленные настоящим Кодексом корпоративной этики и другими внутренними документами Компании.

Наши пациенты получают полный спектр услуг медицинского характера в любом подразделении Компании. Мы уважаем своих клиентов и предоставляем им качественное обслуживание с учетом индивидуальных потребностей и возможностей.

Компания строит партнерские отношения с клиентами и деловыми партнерами. Сотрудники обязаны предоставлять клиентам и пациентам полную и достоверную информацию обо всех

Мы уважаем своих клиентов и предоставляем им качественное обслуживание с учетом индивидуальных потребностей и возможностей.



преимущества, рисках и возможных результатах взаимодействия с Компанией.

Обслуживание пациентов может осуществляться только в рамках данных им поручений и взаимных договоренностей.

Сотрудники не должны создавать для клиентов и пациентов Компании такие условия обслуживания, которые наносят ущерб интересам Компании или необоснованно ущемляют права других клиентов.

Компания несёт ответственность за корректность и достоверность осуществляемых мероприятий (исследований и др.), а также маркетинговых и рекламных акций.

Информация о клиенте, пациенте может быть использована подразделениями, непосредственно участвующими в обслуживании данного клиента и оказании ему услуг. Передача информации о клиенте/пациенте внутри Компании с целью предложения услуг других подразделений может осуществляться только с разрешения самого клиента/пациента.

Каждый сотрудник понимает, что нанесение ущерба имиджу и бренду Компании недопустимо.

## ОТНОШЕНИЕ К ИМИДЖУ И БРЕНДУ

Имидж и бренд Компании являются важными составляющими нашей деятельности, а их позитивность и достоверность – предмет нашей каждодневной заботы. Наша деятельность всегда соответствует обещаниям бренда. Каждый сотрудник понимает, что нанесение ущерба имиджу и бренду Компании недопустимо.

## ОТНОШЕНИЕ К ОБЩЕСТВУ

Мы поддерживаем реализацию государственных социальных программ и проектов здравоохранения. Наши внутренние процессы интегрированы в процессе социально-медицинского развития

страны. Мы участвуем в развитии медицинских инноваций. В своей деятельности мы руководствуемся этическими нормами и создаем социально ответственный бизнес.

## ОТНОШЕНИЕ К ВЛАСТИ И ЗАКОНУ

Мы устанавливаем с государством партнерские отношения, основанные на соблюдении закона. Наша стратегия соответствует приоритетам развития в сфере медицины не только на территории Республики Татарстан, но и за ее пределами. Мы своевременно предоставляем достоверную информацию, подлежащую публичному раскрытию.

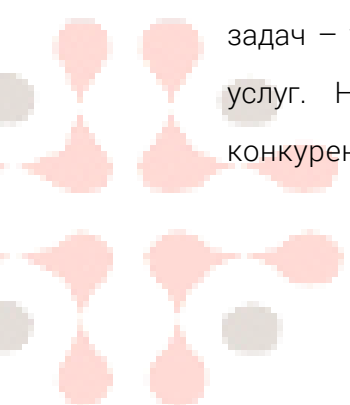
Наша стратегия соответствует приоритетам развития в сфере медицины.

## ОТНОШЕНИЕ К РЕГУЛИРУЮЩИМ И НАДЗОРНЫМ ОРГАНАМ

Мы формируем отношения с регулируемыми и надзорными органами в духе сотрудничества, понимая, что выполнение их требований – необходимое условие для совершенствования нашей работы и ключ к развитию цивилизованного медицинского рынка России.

## ОТНОШЕНИЕ К БИЗНЕС-СООБЩЕСТВУ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМ НАУКИ

Осуществляя нашу деятельность, мы способствуем развитию свободной и конкурентной рыночной среды. Одна из наших основных задач – участвовать в комплексном предоставлении медицинских услуг. Наряду с этим, Компания следует принципу честной конкуренции и уважает других участников рынка. Мы исследуем



«Качество во всём»

- главный принцип нашей работы.

Наша работа характеризуется высоким уровнем профессионализма и пунктуальностью. Мы результативны и стремимся быть лучшими.

новые методы и инструменты для предоставления наших медицинских услуг. Ведем научную работу, привлекая лучших специалистов и ученых не только России, но и других стран мира.

## ОТНОШЕНИЕ К ПАРТНЕРАМ, ПОДРЯДЧИКАМ, КОНТРАГЕНТАМ.

Наши партнеры и контрагенты позволяют нам оказывать качественные услуги нашим клиентам и пациентам. Мы строим с ними честные отношения и требуем от них того же. Мы принимаем решения на основе баланса интересов Компании и партнеров и руководствуемся принципами справедливости и взаимного уважения.

## ОТНОШЕНИЕ К КАЧЕСТВУ

«Качество во всём» - главный принцип нашей работы. Мы осознаем, что исполненными являются только те обязательства, которые выполнены качественно. Наша работа характеризуется высоким уровнем профессионализма и пунктуальностью. Мы результативны и стремимся быть лучшими.

## ОТНОШЕНИЕ К ИННОВАЦИЯМ

Мы стремимся обладать инновационными технологиями и использовать лучшие мировые практики. Мы постоянно совершенствуем наши медицинские продукты и услуги на основе мнений и потребностей пациентов. Сотрудники Компании лояльно относятся к инновациям, активно участвуют в их внедрении.



# ЭТИКА КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Корпоративная стратегия управления сотрудниками Компании направлена на формирование и развитие персонала как основной ценности и важнейшего ресурса Компании, постоянно повышающего эффективность бизнеса и являющегося примером профессионализма, корпоративной этики и лояльности.

## ОТНОШЕНИЕ К ПРИНЦИПАМ, ЦЕННОСТЯМ И ПРАВИЛАМ ПОВЕДЕНИЯ

Каждый сотрудник Компании разделяет корпоративные ценности и принципы, соблюдает правила поведения. Мы развиваем атмосферу доверия и безопасности, корпоративную культуру и сотрудничество.

Мы развиваем  
атмосферу  
доверия и  
безопасности,  
корпоративную  
культуру и  
сотрудничество.

## ОТНОШЕНИЕ К МАТЕРИАЛЬНОМУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЮ

Корпоративная система мотивации и вознаграждения ориентирована на реализацию комплексного стратегического плана Компании. Размер вознаграждения сотрудников зависит от их вклада достижение стратегических целей. Такой подход направлен на формирование и развитие кадрового потенциала, привлечение лучших специалистов с рынка труда, удержание талантливых и перспективных сотрудников.



## ОТНОШЕНИЕ К ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Каждый сотрудник Компании признает обоснованность требований внутрикорпоративных правил и распорядка, сознательно и свободно принимает на себя ответственность за их соблюдение. Компания старается быть максимально лояльной при формулировании внутренних правил распорядка.

## ОТНОШЕНИЕ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВНЕ КОМПАНИИ

Компания признает право на ведение трудовой деятельности Компании при условии сохранения конфиденциальности информации о Компании и обязательного уведомления соответствующих служб.

Если сотрудник ведет или планирует начать иную трудовую деятельность вне Компании, он должен:

- ✓ проинформировать своего непосредственного руководителя и руководителя кадровой службы о наличии иной трудовой деятельности;
- ✓ быть уверенным, что эта деятельность не наносит ущерба в какой-либо форме имиджу или материальным интересам Компании;
- ✓ соблюдать правила сохранения конфиденциальности служебной информации, установленными Кодексом и иными ключевыми нормативными документами Компании;
- ✓ не допускать негативного влияния этой деятельности на выполнение своих прямых обязанностей в Компании;



- ✓ осуществлять иную трудовую деятельность только в свободное от основной работы время в соответствии с корпоративными деловыми принципами, установленными Кодексом, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## ОТНОШЕНИЕ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ И ВНУТРЕННЕМУ СЕРВИСУ

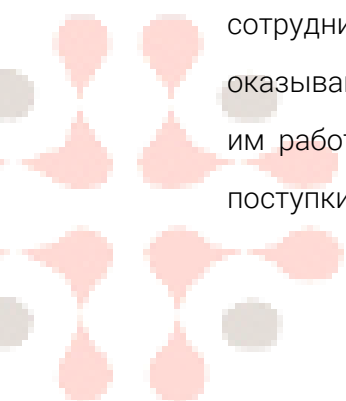
Сотрудничество, объективность и эффективность – наши приоритеты при взаимодействии и внутреннем сервисе. Корпорация не поддерживает конкурентные отношения между подразделениями, но приветствует дух соревнования во взаимоотношениях между сотрудниками.

Наши функциональные подразделения ориентированы на качественную поддержку бизнеса и ставят своей целью оптимизацию внутренних процессов и уменьшение их стоимости.

Ко всем коллегам в Компании мы относимся с уважением и доброжелательностью. Каждый из нас стремится максимально полно и ответственно выполнять свои обязанности, внося свой вклад в достижение единых целей Компании.

Ключевые менеджеры и руководители Компании несут ответственность за обеспечение эффективного взаимодействия подразделений. Стремясь быть эталоном поведения для сотрудников своего подразделения, они должны демонстрировать уважительное отношение ко всем сотрудникам Компании и ее внешним партнерам.

Компания следует принципу толерантного отношения к любым идеологическим, личностным и физическим различиям сотрудников. Индивидуальные особенности человека, не оказывающие негативного влияния на качество выполняемой им работы, не могут квалифицироваться как дисциплинарные поступки.



## ОТНОШЕНИЕ К ЗНАНИЯМ И ИНФОРМАЦИИ

Система корпоративных знаний, обучения и развития персонала направлена на своевременное формирование у сотрудников ключевых компетенций, знаний, умений и навыков, необходимых и достаточных для реализации стратегии Компании.

Компания придерживается стратегии информационной открытости и публичности. Мы стремимся к всемерному удовлетворению потребности в информации как внешних аудиторий (пациентов, партнеров, контролирующих органов и СМИ), так и сотрудников.

Мы стараемся наиболее полно использовать накопленный ресурс знаний внутри Компании, а также совершенствовать систему коммуникационного управления. Созданию единого информационного пространства Компании способствует система трансляции внутрикорпоративной информации – совокупность внутренних мероприятий, позволяющая обеспечить своевременное информирование всех категорий сотрудников о стратегии развития Компании, решениях руководства, социальной политике, новых технологиях, проектах и услугах, корпоративных ценностях и нормах поведения.

Помимо открытой внутрикорпоративной информации в Компании существует информация, которую необходимо защищать от публичного раскрытия, - конфиденциальная служебная информация.

*Конфиденциальная служебная информация* – это любые сведения, которые дают Компании законные рыночные преимущества перед конкурентами либо несанкционированное использование которых способно дать такие преимущества конкурентам или нанести ущерб Компании.

Компания придерживается стратегии информационной открытости и публичности. Помимо открытой информации в Компании существует информация, которую необходимо защищать от публичного раскрытия, - конфиденциальная служебная информация.



Конфиденциальная служебная информация включает в себя информацию о внутриорганизационных процессах и решениях, о бизнес-планах, о взаимоотношениях с пациентами и партнерами, о технологиях и услугах Компании.

Компания определяет перечень служебной информации и порядок ее использования и доводит до сведения сотрудников.

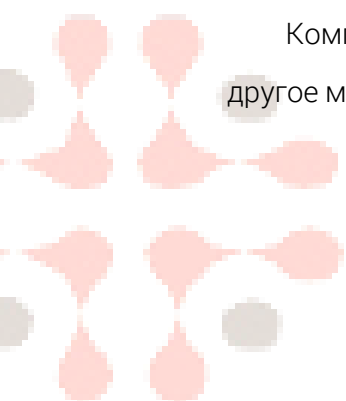
Компания запрещает несанкционированное использование конфиденциальной служебной информации, в том числе и при совершении сделок вне рамок служебных обязанностей или в ситуации конфликта интересов.

Компания разделяет разнонаправленные виды деятельности в целях защиты интересов не только Компании, но и ее пациентов. В связи с этим сотрудники обязаны соблюдать информационные барьеры, установленные внутренними регламентирующими документами Компании.

Компания сохраняет конфиденциальность данных своих сотрудников, включая информацию личного и медицинского характера, а также информацию о доходах. Компания принимает все меры по сохранению конфиденциальности любой подобной информации.

Компания ограничивает круг лиц, имеющих право общаться со средствами массовой информации. Комментарии для прессы могут давать только уполномоченные должностные лица Компании. Сотрудник, к которому обратились за комментариями журналисты, комментариев не дает и обязательно сообщает о таком запросе непосредственному руководству.

Компания ожидает, что сотрудники, переходящие на другое место работы, будут продолжать сохранять конфиден-



циальность служебной информации Компании. В свою очередь Компания не обязывает новых сотрудников раскрывать закрытую информацию компаний, в которых они работали ранее.

## ОТНОШЕНИЕ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ

Деятельность Компании может сопровождаться возникновением Конфликта интересов между Компанией и клиентами, между Компанией и сотрудниками, между сотрудниками Компании.

Для предотвращения возможных столкновений интересов сотрудники соблюдают следующие правила:

- ✓ недопустимо получение денежных средств, предоставляемых с целью воздействия на принятие решений при исполнении сотрудником служебных обязанностей;
- ✓ если сотруднику Компании оказаны знаки внимания или услуги, которые смогут быть истолкованы как средство постороннего влияния на деловые отношения, он обязательно сообщает о них непосредственному руководителю своего подразделения не позднее следующего рабочего дня;
- ✓ если сотрудник аффилирован с юридическим или физическим лицом, которое является подрядчиком, клиентом или конкурентом Компании либо владеет такой компанией, то он обязательно информирует об этом непосредственного руководителя. Сотрудник не может не санкционированно участвовать в принятии решений, касающихся деловых отношений Компании с этим юридическим лицом. Сотрудник не может также обсуждать с аффилированными лицами конфиденциальные действия Компании и знакомить их с документами и материалами.

Если конфликт интересов неизбежен, он должен стать объектом управления и быть раскрыт в соответствии с Требованиями внутренней политики Компании

Компания ограничивает возможность принятия самостоятельных решений и самостоятельных действий для сотрудника, который оказался в ситуации конфликта интересов.

Если в силу объективных причин устранение конфликта интересов невозможно, интересы клиентов имеют приоритетное значение.

В случае возникновения конфликта интересов сотрудника и Компании приоритеты имеют интересы Компании.

Конфликт интересов между сотрудниками решается в пользу того, чья позиция более соответствует ценностям и принципам Компании.

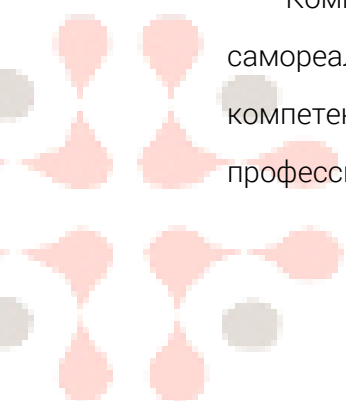
Конфликт интересов между сотрудниками решается в пользу того, чья позиция более соответствует ценностям и принципам Компании.

## ОТНОШЕНИЕ К РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА

Политика Компании в области управления персоналом направлена на создание сплоченной и высокопрофессиональной команды единомышленников. «БАРСМЕД» - социально ответственный работодатель, проявляющий заботу о своих сотрудниках.

Компания заинтересована в профессиональных и талантливых специалистах, поэтому создает объективную систему материального вознаграждения, которая удерживает лучших сотрудников и повышает производительность их труда.

Компания предоставляет сотрудникам возможности для самореализации и развития профессиональных и личностных компетенций, инвестируя средства в обучение и профессиональную подготовку персонала.



## ОТНОШЕНИЕ К ЗДОРОВЬЮ

Компания следит за здоровьем сотрудников, понимая ценность каждого члена команды, и поддерживает здоровый образ жизни персонала за счет проведения спортивных мероприятий и услуг оздоровительного характера. «БАРСМЕД» поддерживает принцип «Здоровье сотрудников» – это состояние физического, психологического и социального благополучия, а не «только отсутствие болезней» и строит систему, направленную на его воплощение в жизнь.

. Сотрудники понимают, что их религиозные убеждения и политические предпочтения не должны оказывать негативного влияния на исполнение служебных обязанностей и деловое общение с коллегами.

## ОТНОШЕНИЕ К ПОЛИТИЧЕСКОЙ РЕЛИГИОЗНОЙ И ОБЩЕСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Компания уважает личные религиозные убеждения и политические предпочтения своих сотрудников при условии, что они находятся в рамках закона. Сотрудники понимают, что их религиозные убеждения и политические предпочтения не должны оказывать негативного влияния на исполнение служебных обязанностей и деловое общение с коллегами. Компания не возражает против ношения религиозных атрибутов при условии соблюдения стандартов внешнего вида и норм безопасности.

Компания не препятствует участию сотрудников в политической, религиозной и общественной деятельности в качестве частных лиц и во внерабочее время.



## ОТНОШЕНИЕ К ОБЩЕНИЮ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

Сотрудники Компании должны всегда помнить, что любое общение в социальных сетях носит публичный характер.

Вся публикуемая информация должна соответствовать статусу Компании, не дискредитировать образ сотрудника, не нарушать уважение к медицинской деятельности.

Запрещается:

- ✓ публикация конфиденциальной информации Компании,
- ✓ обсуждение деятельности на сторонних интернет-ресурсах,
- ✓ публикация фотографий рабочего процесса без согласования с руководством,
- ✓ публикация фотографий пациентов, разглашение личных данных клиентов.



## СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ И ВНЕШНЕГО ВИДА

### В КОМПАНИИ НЕ ДОПУСКАЕТСЯ:

- ✓ дискриминация и любые преследования по половым, национальным, расовым и возрастным признакам; по политическим, религиозным или иным личным убеждениям, а также в связи с ограниченными физическими возможностями;
- ✓ агрессия, запугивание, оскорбления, в том числе намерениями сексуального характера;
- ✓ оказание воздействия на решение руководства относительно работы, продвижения по службе родственников, которые являются сотрудниками Компании;
- ✓ использование ресурсов Компании в личных целях;
- ✓ высказывания и действия, которые могут нанести ущерб Компании;
- ✓ необоснованное применение наркотических веществ на рабочем месте и на территории Компании. Использование спиртных напитков допускается только в рамках специальных событий и ограничивается нормами делового этикета.



## СТАНДАРТ ВНЕШНЕГО ВИДА

Все сотрудники Компании, независимо от должности, вида деятельности и месторасположения подразделения, в котором они работают, придерживаются делового стиля в одежде во все рабочие дни и руководствуются следующими принципами:

- ✓ внешний вид сотрудников – неотъемлемая часть целостного образа Компании, способствует формированию уважения к ней и подчёркивает надёжность и авторитет Компании.
- ✓ «золотая пятерка» принципов внешнего вида: деловой стиль в одежде, аккуратность, сдержанность, стиль, корпоративность;
- ✓ внешний вид медицинского работника – униформа, соответствующая занимаемой должности; обязательно наличие бейджа. Не допускается: вызывающий макияж, отсутствие сменной обуви, несоблюдение требований безопасности.
- ✓ технический персонал может не придерживаться делового стиля, разрешается упрощенная форма одежды.



## СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА

Сотрудники Компании понимают, что соблюдение Кодекса корпоративной этики являются обязательными.

Никто из сотрудников Компании не может преследоваться или наказываться за стремление соблюдать этические стандарты и за обоснованное требование соблюдения этих требований другими сотрудниками.

Компания считает, что каждому сотруднику не только допустимо, но и необходимо обращать внимание на факты нарушения норм корпоративной этики и сообщать о них в соответствующие службы Компании:

- ✓ если в результате нарушения этических норм кому-либо из сотрудников или Компании в целом нанесен или может быть нанесен вред;
- ✓ если нарушение этических норм не может быть пресечено сотрудником самостоятельно;
- ✓ если информация о нарушении аргументирована и достоверна;
- ✓ если у сотрудника имеются серьезные основания быть уверенным, что в результате информирования нарушение этических норм будет прекращено.



Служба по работе с персоналом Компании способствует соблюдению положений настоящего Кодекса посредством:

- ✓ обучения и аттестации сотрудников по различным направлениям деятельности, в том числе по вопросам практической реализации положений Кодекса;
- ✓ консультирования сотрудников Компании по вопросам практического применения настоящего Кодекса;
- ✓ оценки деятельности сотрудников Компании по итогам года.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Невозможно подробно описать правильное поведение во всех сложных ситуациях, которые могут возникнуть в процессе работы. Кодекс корпоративной этики является основой для принятия самостоятельных решений каждым сотрудником Компании в подобных ситуациях.

Компания «БАРСМЕД» выражает уверенность в том, что бескомпромиссное следование положениям Кодекса повышает эффективность работы Компании, поддерживает и укрепляет положительную репутацию бренда «БАРСМЕД», способствует внедрению инновационных медицинских технологий и развитию прочных деловых связей с клиентами.







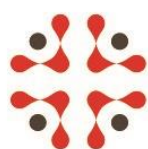
*Друзья, каждый из нас должен чувствовать, что без него корабль собьется с курса. Администратор, оператор, инженер, водитель, уборщица – неважно, кто это: всем нужно знать, что мы не просто делаем свою работу, а помогаем кораблю плыть в нужном*

*направлении. Поэтому цените себя и всех, кто в этой команде, заряжайтесь друг от друга энергией!*

*Я знаю, что в каждом из нас есть огромный потенциал, чтобы изменить этот мир к лучшему. Я желаю вам Любви, Достатка, Процветания.*

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Akhmatov A.F.', written in a cursive style.

*Ахатов А.Ф*



**BARC MED**  
современные медицинские технологии