

**УТВЕРЖДЕНО**

Генеральным директором

ООО «ЦКМ»

Антиповым С.А.

Приказ № 14 от 24.03.2025

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
И ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Основными целями и задачами Кодекса корпоративного поведения сотрудников общества с ограниченной ответственностью «Центр корпоративной медицины» (ООО «ЦКМ») и компаний, находящихся под управлением ООО «ЦКМ» (далее соответственно - Кодекс, Общество) являются:

- содействие достижению основных целей и задач Общества;
- формирование у персонала Общества единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения сотрудников корпоративным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики Общества. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.

## **2. ОБЛАСТЬ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОДЕКСА**

2.1. Положения настоящего Кодекса распространяется на всех сотрудников Общества, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.2. Все сотрудники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

2.3. Ответственность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур Общества.

## **3. МИССИЯ И ЦЕЛЬ ОБЩЕСТВА И ОБЩЕСТВ, НАХОДЯЩИХСЯ ПОД УПРАВЛЕНИЕМ**

3.1. Миссия Общества - создание системы качественной и доступной медицинской помощи на удаленных объектах, направленной на повышение производственного долголетия, снижение заболеваемости и смертности.

3.2. Цель Общества - развитие Общества как рентабельной, устойчивой компании, которая предлагает качественные медицинские услуги на рынке удаленного здравоохранения. При работе на промышленных площадках Общество интегрируется в программу заказчика «0 смертей на производстве» через профилактику профзаболеваний и экстренного оказания первой помощи. Основная задача Общества: сохранение здоровья людей в контексте производственного долголетия.

## **4. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

4.1. В результате деятельности Общества образуются медицинские отходы различного класса опасности.

Благодаря мерам по обеспечению безопасного и экологически обоснованного удаления медицинских отходов Общество предотвращает негативное воздействие таких отходов на здоровье и окружающую среду, в том числе в результате непреднамеренных выбросов опасных химических и биологических веществ, включая лекарственно устойчивые микроорганизмы, в окружающую среду, и тем самым защищает здоровье населения.

4.2. Действия Общества в части обеспечения снижения негативного воздействия на окружающую среду:

- утилизация по системе безопасного управления отходами медико-санитарной

- деятельности;
- использование при сортировке и сборе медицинских отходов единой системы цветной маркировки — системы «трех контейнеров», визуально указывающей на потенциальный риск, который представляют отходы в данном контейнере;
- при выборе различных методов переработки отходов приоритет отдается методам, которые помогают сократить до минимума формирование или высвобождение химикатов или опасных выбросов;
- на здравпунктах, с численностью обслуживаемого персонала до 300 человек, использовать химический метод обеззараживания. В качестве дезинфектора, предпочтение отдается гипохлориту натрия (паосі), легко разлагающегося с выделением кислорода.
- на здравпунктах, с численностью обслуживаемого персонала от 300 до 1000 человек для обеззараживания используется метод автоклавирования, при котором обезвреживание отходов осуществляется при использовании насыщенного пара под высоким давлением.
- на здравпунктах с численностью обслуживаемого персонала от 1000 человек используются установки по утилизации отходов, где обеззараживание медицинских отходов осуществляется методом автоклавирования, после чего, под воздействием пресса происходит деструктуризация отходов.
- все виды образующихся отходов передаются на утилизацию сторонним профильным организациям;
- повышается приоритетность профилактики заболеваний;
- Общество сокращает потребление бумаги за счет внедрения электронного документооборота.

## 5. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ

5.1. Общество считает главным принципом в области охраны труда, сохранения жизни и здоровья сотрудников, стремиться к полному исключению несчастных случаев на рабочих местах их предотвращения и предупреждения. Жизнь и здоровье сотрудников – главная ценность организации. Общество не допускает ведение любых работ с нарушением установленных требований охраны труда и обязуется соблюдать требования законодательства Российской Федерации в области охраны труда.

5.2. Политика Общества по охране труда:

- направлена на сохранение жизни и здоровья сотрудника в процессе их трудовой деятельности;
- направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- соответствует специфике экономической деятельности и организации работ Общества, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- отражает цели в области охраны труда;
- включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
- включает обязательство Общества совершенствовать СУОТ.

5.3. Основными целями Общества в области охраны труда являются:

- создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья всех сотрудников организации путем предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве
- снижение рисков аварий и инцидентов при осуществлении трудовой деятельности сотрудников Общества;

- соблюдение требований нормативных правовых актов в области охраны труда;
- снижение рисков дорожно-транспортных происшествий, связанных с трудовой деятельностью сотрудников.
- привлечение сотрудников Общества к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда.

Цели достигаются путем предупреждения несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, инцидентов, пожаров, дорожно-транспортных происшествий на основе:

- идентификации опасностей;
- оценки и управления рисками;
- повышения компетентности работников и их представителей, вовлечения их в систему управления производственной безопасностью.

5.4. Для реализации Политики по охране труда Общество устанавливает приоритетные направления:

- обеспечение безопасности труда и сохранения здоровья всего персонала, путем принятия предупреждающих мер по недопущению травм и ухудшению здоровья;
- ведение постоянного мониторинга, разработка и реализация управленческо-производственных решений, направленных на снижение или ликвидацию выявленных опасностей;
- привлечение персонала к разработке и выполнению мероприятий по уменьшению потенциальных опасностей, вовлечение всего персонала в работу по охране труда;
- совершенствование форм и методов профессионального обучения и подготовки персонала, систематическое повышение уровня знаний и ответственности работников в области охраны труда;
- проведение экономической политики, стимулирующей создание условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- разработка и реализация планов улучшения условий и охраны труда;
- создание условий и выделение необходимых ресурсов для реализации мероприятий по охране труда;
- доведение до каждого работника информации о выявленных опасностях и на рабочих местах;
- вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, внедрение новых технологий, обеспечивающих безопасность труда;
- обеспечение работников современными и качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечение функционирования всех уровней производственного контроля за соблюдением и выполнением на рабочих местах законодательных и других требований в области охраны труда;
- своевременное проведение специальной оценки условий труда и производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- анализ руководством результатов реализации Политики по охране труда с целью постоянного улучшения состояния охраны труда;
- формировать положительный имидж, как организации, ориентированной на приоритет сохранения жизни и здоровья сотрудников.

Осознавая свою ответственность за сохранение жизни и здоровья сотрудников в ходе осуществления своей трудовой деятельности, руководство возлагает на себя ответственность за реализацию Политики по охране труда и обязуется ей следовать, обеспечивая ее понимание и выполнение всеми сотрудниками.

## **6.1. НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

## 6.1 Общие положения.

6.1.1. Репутация честного, открытого Общества, строго придерживающейся высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Общества - одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Обществу со стороны деловых партнеров и государственных структур.

6.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Общества и определяют, что Общество ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник Общества несет ответственность за выполнение этих требований.

6.1.3. Общество ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Общество стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

6.1.4. Общество ставит перед собой амбициозные задачи и уверена, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

6.1.5. Общество считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Общества подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

6.1.6. Общество не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

## 6.2. Взаимная ответственность Общества и ее сотрудников.

6.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Общество, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

6.2.2. Общество видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства Российской Федерации;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и внутренними документами Общества;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Обществом;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

6.2.3. В свою очередь Общество ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

## **7. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

7.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники Общества осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Общества на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников Общества должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности. Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Общества могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Общества и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Общества.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества и ее дочерних и зависимых обществ.

- уважении. Общество уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Общества (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документов Общества), неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб.

- прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

## **8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ОБЩЕСТВА**

8.1. Общество предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим



личным примером руководство Общества должно демонстрировать образец этического поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

8.2. Руководство Общества относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе трудового законодательства Российской Федерации и уважения к правам человека.

8.3. Руководство Общества стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

8.4. Принципы и нормы поведения руководства Общества:

- соблюдение законодательства Российской Федерации, внутренних документов Общества, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к сотрудникам Общества каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до сотрудников Общества полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Общества и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;
- развитие эффективной системы консультаций сотрудников Общества относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии сотрудников Общества и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Обществом обязательных или добровольных взносов Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

## **9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СОТРУДНИКОВ В КОЛЛЕКТИВЕ**

9.1. Отношения между всеми сотрудниками являются равноправными.

9.2. Сотрудники Общества стремятся сохранять и развивать доброжелательную атмосферу сотрудничества, способствующую эффективному взаимодействию и повышению производительности работы.

9.3. Сотрудники обязуются не допускать унижения личности и профессионального достоинства своих коллег. При общении по рабочим вопросам сотрудники стремятся не допускать влияния личных эмоций и мотивов на производственные процессы Общества, а также совершения действий и поступков, несоответствующих общепринятым нормам этики. Сотрудники обязаны проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия и поступки не причиняли вред другим.

9.4. Общество приветствует и развивает различные формы взаимодействия и общения сотрудников – совместное выполнение проектов, коллективное обсуждение и решение рабочих вопросов, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий. Общество поощряет общение сотрудников в корпоративном информационном пространстве Общества, а также конструктивный обмен мнениями в любой форме в целях

достижения взаимоприемлемых решений, направленных на решение производственных задач Общества.

9.5. Запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой информации, отчетов и иных документов, предоставляемых и передаваемых сотрудниками друг другу в любой форме.

9.6. Недопустимы нарушения сотрудниками дисциплины, ставящие под угрозу деловые процессы в Обществе, включая:

- принятие спонтанных и (или) несогласованных решений, осуществление действий, ущемляющих права и интересы других сотрудников, Контрагентов или Заинтересованных лиц;
- систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;
- разглашение конфиденциальной, в том числе инсайдерской, информации об Обществе;
- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда и пожарной безопасности;
- любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам.

## **10. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ**

10.1. Общество уделяет особое внимание поддержанию и развитию устойчивых и доверительных взаимоотношений с Контрагентами как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

10.2. Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем. Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, добросовестности и ответственности.

10.3. Общество во взаимоотношениях с Контрагентами руководствуется следующими положениями:

- добросовестное соблюдение законодательства РФ, внутренних документов Общества, норм и правил деловой этики, недопущение злоупотреблений правом;
- нераспространение (предоставление) напрямую либо через третьих лиц заведомо ложной и (или) непроверенной информации;
- противодействие и искоренение коррупции;
- поддержание добросовестной конкуренции, соблюдение принципов справедливого ценообразования и недопущение дискриминации в любых проявлениях;
- уважение прав собственности, результатов интеллектуальной деятельности, авторских и иных охраняемых законом прав.

10.4. Общество строго соблюдает свои договорные обязательства и ожидает аналогичного поведения от Контрагентов Общества. При возникновении разногласий и споров с Контрагентами приоритетным инструментом их решения являются переговоры, направленные на поиск и выработку компромиссного решения.

## **11. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ, ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ**

11.1. С представителями органов государственной власти, средств массовой информации и общественности Общество выстраивает и поддерживает уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключая конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства РФ. Общество осуществляет свою деятельность на основе конструктивного и открытого диалога с органами государственной власти,



общественностью и средствами массовой информации, что способствует укреплению положительного имиджа и деловой репутации Общества.

11.2. Взаимодействие Общества с органами власти, общественностью и средствами массовой информации организовано в соответствии со следующими нормами:

- направление информации в средства массовой информации только уполномоченными сотрудниками в соответствии с требованиями внутренних документов Общества;
- предоставление своевременных и полных ответов на информационные запросы, поступающие в Общество;
- недопущение намеренного искажения информации или предоставления ее не в полном объеме;
- регулярное предоставление максимально полной и объективной информации обо всех аспектах деятельности Общества.

## **12. УЧАСТИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛИТИЧЕСКИХ, РЕЛИГИОЗНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

12.1. Общество придерживается принципа нейтральности в отношении политических партий и объединений, религиозных и общественных организаций.

При этом Общество не ограничивает участие сотрудников в деятельности политических, религиозных и общественных организаций во вне рабочее время.

12.2. Религиозные и политические предпочтения являются личным делом сотрудников. Участие в деятельности политических партий и общественных объединений не должно препятствовать надлежащему исполнению сотрудниками своих непосредственных должностных обязанностей и взаимодействию с коллегами.

12.3. Сотрудники, принимающие участие в политической, религиозной и общественной деятельности, при совершении связанных с таким участием действий должны выступать исключительно как частные лица.

12.4. Сотрудники не вправе использовать ресурсы, имидж и репутацию Общества при осуществлении политической, религиозной и общественной деятельности.

## **13. ТРЕБОВАНИЯ К ВНЕШНЕМУ ВИДУ СОТРУДНИКОВ**

13.1. Сотрудники представляют облик Общества для клиентов, поэтому от имиджа каждого конкретного сотрудника, его поведения на рабочем месте и работы с клиентами, пациентами и партнерами зависит имидж всей группы Общества и, в конечном счете, его коммерческий успех.

Сотрудники должны приходить на работу, имея внешний вид, соответствующий имиджу и репутации Общества.

13.2. **Сотрудники офиса** должны поддерживать деловой стиль, который создает деловой имидж Общества. Поэтому руководство сформировало несколько общих требований к своим сотрудникам:

- каждый сотрудник должен выглядеть аккуратным, с причесанными волосами; мужчины должны быть выбриты либо иметь аккуратно подстриженные усы/бороду;
- стиль одежды - деловой, одежда - опрятная, чистая и выглаженная; для отдельных категорий персонала офиса (административно-хозяйственная часть) - фирменная рабочая одежда;
- в зимний и межсезонный период сотрудники должны иметь на рабочем месте чистую сменную деловую обувь (закрытый носок и закрытая пятка основное требование); в зимний период недопустимо находиться на рабочем месте в верхней одежде и головных уборах;

- недопустимо в качестве сменной обуви использовать шлепки или домашние тапочки;
- недопустимо нахождение на рабочем месте сотрудников в вызывающей одежде (в шортах, майках, коротких юбках либо платьях, в одежде с глубоким вырезом в зоне декольте или спины).

13.3. Все **сотрудники поликлиник и удаленных объектов (здравпунктов)** в рабочее время на рабочих местах должны находиться в фирменной одежде Общества, предусмотренной для данной категории персонала.

Как и сотрудники офиса в зимний и межсезонный период сотрудники поликлиник и удаленных объектов должны иметь на рабочем месте чистую сменную деловую обувь (закрытый носок и закрытая пятка). Недопустимо в качестве сменной обуви использовать шлепки или домашние тапочки.

Если в качестве фирменной одежды медицинским работником используется медицинский халат, то допустимо ношение под ним брюк, джинсов, юбок. Ношение шорт, бриджей, спортивных костюмов или велосипедок недопустимо.

## **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА**

Соблюдение сотрудниками Общества положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Общества и объективной оценкой личностных и профессионально-деловых качеств самого работника.

К сотрудникам Общества, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

Составил:

Шкляр Олеся Андреевна, начальник юридического отдела  
+7 (3822) 995-400 (доб. 127), [Olesya.Shklyar@globalccm.com](mailto:Olesya.Shklyar@globalccm.com)