

Государственное автономное учреждение города Москвы
Инженерный научно-практический центр «Гормедтехника»
Департамента здравоохранения города Москвы»
(ГАУ ИНПЦ «Гормедтехника»)

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГАУ ИНПЦ «Гормедтехника»

от 21.02.2025 г. № 82

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
И ДОЛЖНОСТНОГО ПОВЕДЕНИЯ
В ГАУ ИНПЦ «ГОРМЕДТЕХНИКА»**

К 6.2-01-2025

Версия	Дата введения	№ пунктов
1.0.		Введен в действие впервые

2025 г.

ПРЕДИСЛОВИЕ

1. РАЗРАБОТАН Службой корпоративной защиты.
2. УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ приказом ГАУ ИНПЦ «Гормедтехника» от 21.02.2025 № 82.
3. ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ с _____.
4. Периодическая проверка Кодекса производится Службой корпоративной защиты не реже одного раза в 3 (три) года.
5. Оригинал документа в бумажном виде хранится в общем отделе.
6. Электронный экземпляр, хранится на сервере локальной сети учреждения в папке по адресу: \\File01\share\Прочее\Система управления качеством\

Настоящий Кодекс не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения ГАУ ИНПЦ «Гормедтехника».

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	6
3. КОРПОРАТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ	6
4. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ	9
5. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ	9
6. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ	10
7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА.....	11
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	12
9. КОНТРОЛЬ	12
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	13
Приложение 1	14

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение документа

1.1.1. Кодекс корпоративной этики и должностного поведения в Государственном автономном учреждении города Москвы Инженерный научно-практический центр «Гормедтехника Департамента здравоохранения города Москвы» (далее – Учреждение, Кодекс) определяет основные этические принципы, нормы и правила профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения в Учреждении, в том числе принцип непринятия коррупции, устанавливает основные требования к работникам Учреждения по соблюдению норм этического корпоративного поведения и антикоррупционного законодательства Российской Федерации, в том числе общепризнанных международных антикоррупционных стандартов.

1.1.2. Целями настоящего Кодекса является обеспечение высоких стандартов корпоративного поведения и репутации Учреждения, признающей наивысшие морально-этические ценности и формирование антикоррупционного сознания Учреждения, а также правовые основы профилактики коррупции в соответствии с требованиями антикоррупционного законодательства.

1.1.3. Кодекс призван способствовать:

– достижению цели Учреждения по созданию Инженерного научно - практического центра, предоставляющего полный комплекс услуг по поддержке медицинского оборудования и обеспечению надежной инфраструктуры для здравоохранения города Москвы, за счет соответствия процессов, результатов работы, оказываемых услуг мировым стандартам качества и надежности;

– формированию в коллективе Учреждения единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;

– укреплению авторитета Учреждения среди деловых партнеров и других заинтересованных лиц в Учреждении;

– развитию открытых и доверительных отношений в Учреждении;

– повышению эффективности выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей и функций;

– сохранению и преумножению технической и информационно-технологической инфраструктуры Учреждения на основе передовых разработок, технологий и подходов, производственного и научного потенциала Учреждения.

1.2. Термины, определения, сокращения

1.2.1. В настоящем Кодексе применяются термины, сокращения, определения, указанные в Таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	ТЕРМИН/СОКРАЩЕНИЕ	ОПРЕДЕЛЕНИЕ
1.	Деловой этикет	правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и деловым партнерам

№ п/п	ТЕРМИН/СОКРАЩЕНИЕ	ОПРЕДЕЛЕНИЕ
2.	Деловые партнеры	клиенты, поставщики, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения
3.	Контрагент	любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения с установлением различного объема прав и обязанностей (за исключением трудовых отношений)
4.	Конфликт интересов	ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий)
5.	Корпоративная этика	совокупность поддерживаемых Учреждением ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников
6.	Корпоративная культура	Корпоративная культура включает в себя ценности, традиции и стандарты поведения сотрудников в Учреждении.
7.	Коррупция	Дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Учреждения и государства, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица
8.	Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником	родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей
9.	Наставничество	система передачи знаний, навыков и накопленного опыта в профессиональной среде, устоявшихся в Учреждении корпоративных традиций и ценностей новым работникам
10.	Орган управления Учреждения	Генеральный директор – единоличный исполнительный орган Учреждения
11.	Работники Учреждения	все работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности
12.	Должностное поведение	Должностное поведение – это поведение работников в рамках исполнения своих служебных

№ п/п	ТЕРМИН/СОКРАЩЕНИЕ	ОПРЕДЕЛЕНИЕ
		<p>обязанностей. Оно предполагает, что человек надёжно и добросовестно исполняет свои обязанности, готов выходить за пределы своих непосредственных обязанностей, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, сотрудничество и помощь. Должностное поведение регламентируется документами, такими как Кодекс, положения, должностные инструкции, перечень инструктивно-методических материалов и др. Этими документами определяются служебные рамки поведения руководителей и работников Учреждения.</p>

1.3. Область применения

1.3.1. Положения настоящего Кодекса должны следовать работники Учреждения постоянно, не только в рабочее время, но и во время нерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Учреждения. Работники Учреждения должны принимать меры с целью недопущения ситуаций или действий, способных нанести вред репутации Учреждения.

1.3.2. Положения Кодекса корпоративной этики являются основополагающими для Учреждения.

1.3.3. Положения Кодекса в части обеспечения соблюдения требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» носят обязательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Учреждением, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими Учреждение перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Учреждения.

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Кодекс разработан во исполнение требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с которыми организации независимо от форм собственности, организационно-правовых форм, отраслевой принадлежности и иных обстоятельств, обязаны принять кодекс этики и служебного поведения работников, Методическими рекомендациями Минтруда России по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 2018 года, а также общепризнанных нравственных принципов и норм российского общества и государства.

3. КОРПОРАТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

3.1. Учреждение поддерживает высокую корпоративную культуру.

3.2. Учреждение при принятии решений обязуется руководствоваться корпоративными принципами, указанными в п. 3.3. Кодекса, в равной мере. Все

корпоративные принципы являются одинаково значимыми для Учреждения, ни один из них не может расцениваться в качестве приоритетного.

3.3. основополагающими корпоративными принципами и ценностями Учреждения являются:

3.3.1. Инновационное развитие и модернизация

3.3.1.1. Учреждение нацелено на применение имеющегося многообразия опыта и уделяет большое значение внедрению передовых технологий, методов и стандартов; повышению качества и своевременности оказания комплекса услуг по поддержке медицинского оборудования и обеспечения надежной инфраструктуры для здравоохранения города Москвы, при одновременном снижении затрат стоимости услуг.

3.3.1.2. Одним из главных стремлений Учреждения является занятие лидирующих позиций в области эффективности управления активами с направленностью на внедрение инноваций и повышению качества и своевременности оказания комплекса услуг по поддержке медицинского оборудования, с целью создания корпоративной площадки для реализации государственной политики на рынке обеспечения надежной инфраструктуры для здравоохранения города Москвы.

3.3.2. Информационная открытость

3.3.2.1. Учреждение, осознаёт необходимость своевременного информирования деловых партнеров в отношении корпоративных действий, событий и результатов деятельности Учреждения.

3.3.2.2. Учреждение формирует открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию о его деятельности, и обеспечивает доступ к таким ресурсам посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на сайте Учреждения в сети «Интернет».

3.3.3. Социальная ответственность

3.3.3.1. Учреждение осознаёт высокий уровень ответственности перед всеми заинтересованными сторонами при осуществлении своей деятельности.

3.3.3.2. Учреждение ответственно относится к вопросам занятости, охраны труда и здоровья работников.

3.3.4. Человеческий капитал

3.3.4.1. Ключевым активом деятельности Учреждения являются его работники, которые создают, сохраняют и преумножают опыт и авторитет Учреждения в течение длительного срока.

3.3.4.2. Достижение целей деятельности Учреждения в значительной степени зависит от реализации следующих ценностей:

1) профессионализм – своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное профессиональное развитие каждого работника на регулярной основе, внедрение новых технологий, совершенствование всех бизнес процессов.

2) инициативность – активность и самостоятельность работников в оптимизации трудовой деятельности, повышении качества и эффективности реализации поставленных Учреждением задач.

3.3.4.3. Учреждение руководствуется принципами честности и объективности при формировании кадрового (в том числе руководящего) состава. Работники назначаются или переводятся на вышестоящие должности только исходя из деловых качеств.

3.3.4.4. В Учреждении поддерживается наставничество как система передачи знаний, навыков и накопленного опыта в профессиональной среде, устоявшихся в Учреждении корпоративных традиций и ценностей новым работникам, а также профессиональное обучение и повышение квалификации специалистов.

3.3.4.5. В Учреждении поощряется умение работников адаптироваться к разным условиям работы, быстрее реагировать на вызовы и предлагать инновационные решения.

3.3.5. Эффективность

3.3.5.1. Учреждение признаёт свои обязанности перед деловыми партнерами – медицинскими организациями государственной системы здравоохранения города Москвы (далее – медицинские организации), в связи с чем эффективность их деятельности является базовой ценностью.

3.3.5.2. Учреждение обеспечивает командный подход, конструктивное решение возникающих вопросов. Командный подход работников Учреждения способствует реализации целей и задач.

3.3.5.3. Учреждение стремится, чтобы каждый работник чувствовал себя причастным к общему делу, проявлял готовность сделать что-то для общего блага, был готов разделить ответственность за сделанное кем-то другим.

3.3.6. Нравственность

В основе осуществления Учреждением своей деятельности лежат такие категории, как уважение, порядочность, честность и справедливость, являющиеся залогом успешного ведения деятельности.

В работе каждого работника Учреждения, от руководителей до рядовых исполнителей, честность должна проявляться в каждом действии и быть направлена на высшую степень ответственности и предосторожности во всех рабочих вопросах с целью предотвращения любых нарушений и злоупотреблений.

3.3.7. Взаимоуважение

Способность внимательно слушать и слышать друг друга, быть корректными, вне зависимости от занимаемых должностей, места и срока работы, а также соблюдение принципа «Относитесь друг к другу так, как вы бы хотели, чтобы относились в Вам».

3.3.8. Непринятие коррупции

3.3.8.1. Учреждение привержено принципу неприятия коррупции в любых ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности.

Данный принцип означает запрет для органа управления и работников Учреждения совершать и/или участвовать в коррупционных и иных правонарушениях в своих интересах или от имени Учреждения, а также их обязанность воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано как коррупционное или иное правонарушение.

3.3.8.2. В Учреждении запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой информации, распространение недостоверной

информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий работниками и органами управления Учреждения.

3.3.9. Имидж

3.3.9.1. Учреждение поддерживает деловой, корпоративный имидж, который складывается в том числе из поведения и внешнего вида его работников. Каждый работник должен соблюдать деловой этикет.

3.3.10. Не допускаются публичные высказывания и оценка деятельности руководства и работников Учреждения, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Учреждения.

4. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

При исполнении своих обязанностей все руководители Учреждения должны:

– неукоснительно, добросовестно, ответственно соблюдать принципы деловой и корпоративной этики, антикоррупционного законодательства, исходить из интересов здравоохранения в Российской Федерации, медицинских организаций города Москвы и Учреждения;

– своим поведением на практике подавать пример этичного корпоративного поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов Учреждения, в том числе настоящего Кодекса;

– принимать меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Учреждения.

5. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В служебном поведении работникам необходимо исходить из конституционных положений о том, 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.

5.2. Работникам Учреждения в своем поведении (действиях и бездействиях) рекомендуется воздерживаться от:

– любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

– грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.3. Своим служебным поведением работники Учреждения призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

5.4. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами, контрагентами и другими гражданами.

5.5. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, уместность, традиционность и аккуратность.

6. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

6.1. Учреждение не приемлет любые формы проявления коррупции, а также ожидает, что их деловые партнеры будут следовать этим же принципам.

6.2. Работники Учреждения обязаны незамедлительно информировать своего непосредственного руководителя, Службу корпоративной защиты Учреждения, ответственное за реализацию функции предупреждения и противодействия коррупции, в случае их склонения к совершению коррупционных и иных правонарушений.

6.3. Учреждение реализует Антикоррупционную политику Учреждения, предусматривающую в числе прочих требований выполнение следующих правил:

– орган управления и работники Учреждения соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с российским законодательством о противодействии коррупции и закрепленные Антикоррупционной политикой Учреждения. Учреждение ведет постоянную работу по совершенствованию механизма по противодействию коррупции в Учреждении;

– Учреждение не принимает любые формы оказания незаконного влияния на решения органов государственной власти, в том числе взяточничество, необоснованную благотворительную или спонсорскую помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решения, в которых заинтересовано Учреждение) государственных органов и т.д.;

– Работники Учреждения не должны предлагать, обещать, разрешать и передавать от имени или в интересах Учреждения незаконное вознаграждение в любой форме какому-либо должностному лицу, а также лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации;

– Работники Учреждения не должны просить и принимать незаконное вознаграждение за выполнение должностных полномочий в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

6.4. В рамках предотвращения и урегулирования конфликта интересов:

6.4.1. Учреждение осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов с целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

6.4.2. Никто из работников Учреждения не имеет права пользоваться своим должностным положением и полномочиями для разрешения конфликтной ситуацией

в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.

6.4.3. Работники Учреждения обязаны:

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими своих трудовых обязанностей;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе сообщать о возникновении конфликта интересов и заполнять декларации о конфликте интересов;

– принимать предусмотренные соответствующими локальными нормативными актами Учреждения меры по недопущению возникновения конфликта интересов и содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов органы управления и работники Учреждения должны информировать об этом структурное подразделение Учреждения, ответственное за реализацию функции предупреждения и противодействия коррупции.

6.4.4. Учреждение придерживается принципа, при котором в условиях прямого подчинения или подконтрольности, как в административном, так и в функциональном отношении не могут находиться лица, состоящие в близком родстве или свойстве. Нахождение работников Учреждения, состоящих в близком родстве или свойстве, в отношениях прямого подчинения или подконтрольности, допускается в исключительных случаях по решению генерального директора Учреждения при выполнении рекомендаций Комиссии Учреждения по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, направленных на минимизацию рисков возникновения ситуации конфликта интересов.

Наличие у работника Учреждения родственных или свойских связей с другими работниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение работником должностных обязанностей.

6.4.5. Работа по совместительству в организации, являющейся косвенным или непосредственным конкурентом, либо контрагентом Учреждения, не допускается.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

7.1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Учреждения.

Работник, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и соблюдать его. Если по каким-то причинам работник не ознакомился с Кодексом или не подписал форму подтверждения, то он не освобождается от обязательств по соблюдению Кодекса.

Кодекс возлагает обязательства на руководителей структурных подразделений Учреждения по контролю за соблюдением работниками требований настоящего Кодекса.

Контроль со стороны руководства заключается в следующем:

- **Демонстрация этичного поведения.** Руководство должно задавать тон и демонстрировать образец этичного поведения в ежедневной деятельности Учреждения и при принятии решений.

- **Урегулирование конфликтов.** Необходимо принимать меры для урегулирования возникших конфликтов и предотвращения случаев нарушения Кодекса в будущем.

- **Обеспечение понимания работниками требований Кодекса.** При необходимости нужно давать разъяснения по вопросам применения положений Кодекса и других внутренних документов Учреждения.

- **Создание доверительной обстановки.** Работники должны иметь возможность открыто обсуждать вопросы, касающиеся соблюдения и нарушения этических принципов, ценностей.

- **Последовательное соблюдение Кодекса.** При оценке работников нужно учитывать соблюдение ими Кодекса и других внутренних документов Учреждения.

7.2. При возникновении вопросов порядка исполнения требований настоящего Кодекса работник Учреждения может обратиться за консультацией, советом или помощью к своему непосредственному руководителю и/или вышестоящему, а также в структурное подразделение Учреждения, ответственное за реализацию функции предупреждения и противодействия коррупции.

7.3. Работник Учреждения в случае наличия признаков нарушения Кодекса или иных связанных с ним внутренних нормативных документов Учреждения должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю, а также в структурное подразделение Учреждения, ответственное за реализацию функции предупреждения и противодействия коррупции, либо посредством электронного сообщения на адрес электронной почты: doverie@gmtmsk.ru.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является важным элементом успешной реализации целей деятельности Учреждения.

8.2. К работникам Учреждения, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами Учреждения. При выявлении незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом.

9. КОНТРОЛЬ

9.1. Контроль исполнения настоящего Кодекса возлагается на Службу корпоративной защиты.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Кодекс, все изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом генерального директора или лицом, исполняющим обязанности генерального директора.

10.2. Руководители структурных подразделений Учреждения вправе направлять предложения о внесении изменений и дополнений в настоящий Кодекс начальнику Службы корпоративной защиты.

10.3. Правом внесения изменений и дополнений в настоящий Кодекс обладает Служба корпоративной защиты.

10.4. Если Кодекс или отдельные его пункты вступят в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, то настоящий Кодекс или отдельные его пункты утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящий Кодекс необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

10.5. В случае изменений законодательных и иных нормативных актов Российской Федерации, а также Устава Учреждения настоящий Кодекс, а также изменения к нему применяются в части, не противоречащей вновь принятым законодательным и иным нормативным актам Российской Федерации, и Уставу Учреждения.

10.6. Ознакомление работников Учреждения с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.7. Настоящий Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

Приложение 1
к Кодексу корпоративной этики и
должностного поведения
в ГАУ ИППЦ «Гормедтехника»

**ЛИСТ
РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ**

№ рев.	Номера страниц			Дата ревизии	ФИО работника, внесшего изменение
	замененных	новых	отмененных		