

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР МЕДИЦИНЫ КАТАСТРОФ И СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ
ПОМОЩИ»**

ПРИКАЗ

«11» 01 2021 г.

№ 01-01/14

Об утверждении Положения
об антикоррупционной политике
ГБУЗ АО «Центр медицины катастроф
и скорой медицинской помощи»

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента РФ от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Национального плана противодействия коррупции, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 29.06.2018 № 378, в целях дальнейшего совершенствования мероприятий по противодействию коррупции,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об антикоррупционной политике государственного бюджетного учреждения здравоохранения Астраханской области «Центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее – Положение).
2. Руководителям структурных подразделений ГБУЗ АО «ЦМК и СМП» ознакомить под роспись работников с Положением. Листы ознакомления с Положением передать в отдел кадров и делопроизводства в течении десяти Фдней с момента подписания приказа.
3. Начальнику отдела кадров и делопроизводства Комиссаровой А.А. обеспечить хранение листов ознакомления работников с Положением.
4. Начальнику отдела технического и программного обеспечения Акишкину А.В. разместить Положение на официальном сайте учреждения в сети «Интернет».
5. Документоведу отдела кадров и делопроизводства Куличковой З.Р. довести приказ до всех заинтересованных лиц.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач

Е.В.Котельникова

Утверждено
приказом ГБУЗ АО «ЦМК и СМП»
от « 11 » 01 2021г. № 01-01/14

**Положение
об антикоррупционной политике ГБУЗ АО
«Центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи»**

1. Общие положения.

Антикоррупционная политика (далее - Политика) Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Астраханской области «Центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее – «Учреждение») представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-03 "О противодействии коррупции", Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики.

Основными целями антикоррупционной политики «Учреждения» являются:

- профилактика и борьба с проявлениями коррупции в учреждении;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;
- формирование антикоррупционного сознания у работников учреждения.

Основные задачи антикоррупционной политики учреждения:

- формирование у работников понимания позиции учреждения в неприятии коррупционных проявлений в любых формах;
- минимизация риска вовлечения работников учреждения в коррупционную деятельность;
- обеспечение ответственности работников за коррупционные правонарушения;
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики в учреждении;
- установление обязанности работников учреждения знать и соблюдать требования настоящей Политики.

3. Термины и определения.

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему, управленические функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Основные принципы антикоррупционной деятельности «Учреждения».

Система мер противодействия коррупции в «Учреждении» основывается на следующих ключевых принципах:

1) Принцип соответствия политики «Учреждения» действующему законодательству и общепринятым нормам.

Настоящая Политика соответствует Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к повседневной деятельности учреждения.

2) Принцип личного примера руководства «Учреждения».

Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3) Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников «Учреждения» о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения руководителей и сотрудников «Учреждения» в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков.

5) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в «Учреждении» таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников «Учреждения» вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутригоспитальной антикоррупционной политики.

7) Принцип открытости работы.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых (принимаемых) в организации антикоррупционных стандартах работы и поведения.

8) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от

занимаемой должности и выполняемых функций, и на других лиц, с которыми «Учреждение» находится в договорных отношениях.

Ответственные за реализацию антикоррупционной политики в учреждении:

1. Главный врач
 2. Заместитель главного врача по экономическим вопросам
 3. Заместитель главного врача по организационно - методической и клинико экспертизной работе
 4. Заместитель главного врача по оперативной работе
 5. Главный бухгалтер
 6. Главный фельдшер
 7. Начальник отдела закупок и правовой защиты
 8. Заведующий аптекой
 9. Начальник отдела технического и программного обеспечения
 10. Начальник хозяйственного отдела
 11. Начальник автоколонны
 12. Заведующий складом (хозяйственно - обслуживающий персонал)
 13. Руководители структурных подразделений
 14. Члены комиссии по противодействию коррупции.
6. Общие обязанности работников «Учреждения» в связи с предупреждением и противодействием коррупции.

Работники «Учреждения» обязаны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени «Учреждения»;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени «Учреждения»; незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) руководство о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) руководство «Учреждения» о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения, либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Специальные обязанности работников «Учреждения» в связи с предупреждением и противодействием коррупции.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в «Учреждении»:

- 1) руководства «Учреждения»;
- 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;

4) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, учет материальных ценностей. проводящих закупки и аукционы, осуществляющих деятельность связанную с приемом и выдачей материальных средств.

Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор (должностные обязанности) с работниками «Учреждения» .

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре (должностных обязанностях) работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения.

Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений закрепляется в локальном нормативном акте «Учреждения».

8. Перечень антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения работников.

Разработка и принятие кодекса этики служебного поведения работников учреждения и декларация намерений.

Декларация и внедрение положения о конфликте интересов.

Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения антикоррупционной оговорки.

Введение антикоррупционных положений (стандартных оговорок) в трудовые договоры (должностные обязанности) работников «Учреждения».

Разработка и внедрение специальных антикоррупционных процедур.

Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия, почтового ящика и т. п.).

Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи").

Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.

Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций.

Периодическое заполнение декларации о конфликте интересов (при приеме на

работу, ежегодное, в случае необходимости).

Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.

Обучение и информирование работников и должностных лиц.

Ежегодное ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.

Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.

Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требования Политики «Учреждения».

Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации.

Осуществление полного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками; представительские расходы; благотворительные пожертвования; вознаграждение внешним консультантам.

Оценка результатов проводимой Политики «Учреждения».

Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции, антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов.

Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

В «Учреждении» разработан и утвержден приказом главного врача Кодекс этики и служебного поведения работников.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам ГБУЗ АО «ЦМК и СМП» при исполнении ими служебных обязанностей независимо от занимаемой должности.

Кодекс имеет более широкий спектр действия, чем урегулирование вопросов, связанных предотвращением совершения коррупционных правонарушений.

Кодекс устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников учреждения в целом.

9. Внедрение стандартов поведения работников учреждения.

Главный врач «Учреждения» в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Астраханской области. В КоАП РФ, предусмотрено наложение административных штрафов за не предоставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности. При этом повторное не предоставление или несвоевременное предоставление информации о конфликте интересов может повлечь дисквалификацию на срок до шести месяцев. Руководитель

«Учреждения» предоставляют информации о возникновении конфликта интересов в Комиссию Минздрава России по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской и фармацевтической деятельности. Порядок работы Комиссии определен в приказе Минздрава России от 21 декабря 2012 года № 1350н «Обутверждении положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской и фармацевтической деятельности». Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности учреждения является одним из ключевых моментов предотвращения коррупционных правонарушений.

10. Разработка и принятие правил регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

В «Учреждении» принят регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, который исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимномуважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха учреждения.

Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации учреждения и имени ее работников и не могут обеспечивать устойчивое долговременное развитие учреждения. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы учреждения.

11. Выявление и урегулирования конфликта интересов.

Понятие «конфликт интересов» определено в статье 75 Федерального закона от 23 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Федеральный закон № 323 -ФЗ). В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона № 323 -ФЗ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречий между личной заинтересованности медицинского работника или фармацевтического работника и интересам пациента. Федеральный закон № 323 -ФЗ обязывает медицинских работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача учреждения, в котором они работают.

12. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

В основу работы по управлению конфликтами интересов в «Учреждении» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдения баланса интересов «Учреждения» и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

13. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решения по деловым (хозяйственным) вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

- избегать ситуаций и обстоятельств (по возможности), которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать реальный или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

14. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения т порядок его урегулирования.

Вид процедур раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется периодическое заполнение работниками деклараций о конфликте интересов.

Круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяется главным врачом учреждения.

«Учреждения» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступающая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на то должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формой урегулирования конфликта интересов.

15. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами.

В антикоррупционной работе «Учреждения», осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, есть два направления.

Первое - установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми организациями, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высокимэтическим стандартам при ведении приносящей доход деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

«Учреждения» необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения учреждения в коррупционной деятельности и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самом простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах; длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.

Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами уделяется при заключении сделок по отчуждению имущества.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций-контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении.

Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями- контрагентами.

Кроме того, должно организовываться информирование контрагентов о степени реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте «Учреждения».

16. Оценка коррупционных рисков.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных экономических процессов и хозяйственных операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие регламентируемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности «Учреждения» и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность учреждения в виде отдельных хозяйственных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить "Критические точки" - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

Для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено учреждением или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в учреждении, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков учреждения» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой "критической точки". В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в "критической точке";
- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри учреждения;
- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников учреждения (с представителями контрагентов), органов государственной власти и др.), например.

Использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия.

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

17. Консультирование и обучение работников «Учреждения».

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение может, в частности, проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взяток со стороны должностных лиц государственных, муниципальных и иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения учитывается категория обучаемых лиц.

Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за

противодействие коррупции в учреждении; руководящие работники; иные работники учреждения.

В зависимости от времени проведения выделяются следующие виды обучения:

-обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающее исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

- периодическое обучение работников учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае определяются лица учреждения, ответственные за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

18. Внутренний контроль.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций. Система внутреннего контроля учреждения способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. При этом реализуется задача системы внутреннего контроля:

- обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения.

Для этого система внутреннего контроля учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операции хозяйственной деятельности учреждения;

проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление (неофициальной) отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками,

представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер.

При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств -индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов;

- предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

Выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного вида услуг;

- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от отличающимся рыночных;

- сомнительные платежи наличными.

19. Взаимодействие с работниками.

«Учреждение» вправе требовать от своих работников соблюдения настоящей политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. В учреждении организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства о фактах взяточничества.

По адресу электронной почты на имя главного врача могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников «Учреждения» и третьих лиц.

Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками проводится вводный тренинг по положениям настоящей политики и связанных с ней документов, а для действующих работников проводятся периодические информационные мероприятия в очной и/или дистанционной форме.

«Учреждение» заявляет о том, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижении в должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершив коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве. «Учреждение» размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

20. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности «Учреждения» декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в различных формах:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок

деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции; оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно розыскные мероприятия.

Руководству «Учреждения» и его работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов привлекаются специалисты в соответствующей области.

Руководство «Учреждения» и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

21. Ответственность за неисполнение (ненадлежащего исполнения) настоящей политики.

Все работники «Учреждения» должны соблюдать нормы Российского анткоррупционного законодательства, установленные, в том числе Уголовным кодексом Российской Федерации. Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения, взяток, запрет подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

С учетом изложенного всем работникам «Учреждения» строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки.

Главный врач и работники всех структурных подразделений, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско - правовой или уголовной ответственности по инициативе «Учреждения», правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

22. Внесение изменений в настоящую политику и её пересмотр.

«Учреждение» осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Внесение изменений в настоящую политику проводится с учетом изменений действующего законодательства, её пересмотр и корректировка осуществляется по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.