

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СVERДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 1»**

« 12 » 05, 2014

ПРИКАЗ № 245-П

Об утверждении антикоррупционной политики

С целью предотвращения коррупции и соблюдению норм антикоррупционного законодательства

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Антикоррупционную Политику ГБУЗ СО «ОДКБ №1».
2. Опубликовать Антикоррупционную политику на сайте ГБУЗ СО «ОДКБ №1», вывесить в доступных местах для ознакомления. Ответственный начальник внебюджетного отдела.
3. Знакомить с Антикоррупционной Политикой при приеме на работу. Ответственный начальник отдела кадров.
4. Предусмотреть включение норм Антикоррупционной Политики в трудовые договоры, должностные инструкции. Ответственный Зам. главного врача по правовым вопросам.
5. Утвердить состав комиссии по профилактике коррупции в следующем составе:
 - 1) Беломестнов С.Г. - главный врач -председатель
 - 2) Жилин А.В. - зам. главного врача по акушерству-гинекологии
 - 3) Баранов Ю.В. - зам. главного врача по хирургии
 - 4) Зигулева Л.М. - зам. главного врача по педиатрии
 - 5) Дубровин С.Г. - зам. главного врача по лечебным вопросам
 - 6) Тихонова М.А. - директор по техническим вопросам
 - 7) Бегунова Н.Н. - начальник юридического отдела
6. Ознакомить с Антикоррупционной Политикой руководителей структурных подразделений. Ответственный начальник оперативного отдела.
7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач ГБУЗ СО « ОДКБ №1



С. Р. Беломестнов

Утверждена приказом главного врача

ГБУЗ СО «ОДКБ №1»

От: » 2014 г. № 445-17

Антикоррупционная политика

ГБУЗ СО «ОДКБ №1»

1. Цели и задачи

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика (далее – «Политика») является базовым документом ГБУЗ СО «ОДКБ №1», определяющим ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени ГБУЗ СО «ОДКБ №1»

1.2. Политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом, Кодексом этики и служебного поведения и другими внутренними документами ГБУЗ СО «ОДКБ №1»

1.3. Политика сформулирована с учетом того обстоятельства, что в России «коррупцией», «коррупционными действиями», «коррупционной деятельностью», как правило, будут считаться дача или получение взяток, посредничество в даче или получении взяток, злоупотребление служебным положением или полномочиями, коммерческий подкуп, платежи для упрощения формальностей, незаконное использование должностным лицом своего положения для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, услуг, каких-либо прав для себя или для иных лиц либо незаконное предоставление выгоды или прав этому лицу иными лицами.

1.4. Целью антикоррупционной политики являются:

- профилактика и противодействие коррупции в ГБУЗ СО «ОДКБ №1»;
- минимизировать риск вовлечения руководства и работников ГБУЗ СО «ОДКБ №1» независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у контрагентов, сотрудников и иных лиц единообразное понимание политики ГБУЗ СО «ОДКБ №1» о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к ГБУЗ СО «ОДКБ №1» и сотрудникам;
- установить обязанность сотрудников знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также адекватные мероприятия по предотвращению коррупции.

1.5. Задачами Политики являются:

- информировать сотрудников о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определить основные принципы противодействия коррупции;
- обеспечить разработку и реализацию мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в ГБУЗ СО «ОДКБ №1»;

2. 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

- 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.

Взятка - получение должностным лицом, 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 управленческие функции, 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.

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

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

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым ГБУЗ СО «ОДКБ №1» вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона N 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, врачебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

3. Антикоррупционная политика

3.1. Антикоррупционная политика ГБУЗ СО «ОДКБ №1» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в ее деятельности. Антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников ГБУЗ СО «ОДКБ №1», в том числе посредством оповещения по электронной почте. При заключении трудового договора работники знакомятся с Политикой под роспись. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ГБУЗ СО «ОДКБ №1», находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

В связи с предупреждением и противодействием коррупции **общими обязанностями работников** ГБУЗ СО «ОДКБ №1» являются:

- воздерживаться от совершения и участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени ГБУЗ СО «ОДКБ №1»;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГБУЗ СО «ОДКБ №1»;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами ГБУЗ СО «ОДКБ №1» или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются для следующих категорий лиц, работающих в ГБУЗ СО «ОДКБ №1»:

- руководителей больницы и руководителей структурных подразделений;
- работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками(лица, отвечающие за ресурсообеспечение ГБУЗ СО «ОДКБ №1»);

Общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор с работником ГБУЗ СО «ОДКБ №1». При условии закрепления обязанности работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

3.2. Перечень антикоррупционных мероприятий:

<p>Направление Нормативное обеспечение, закрепление стандартов доведения и декларация намерений</p>	<p>Мероприятие Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников ГБУЗ СО «ОДКБ №1»</p> <p>Разработка и внедрение положения о конфликте интересов</p> <p>Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства</p> <p>Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки</p> <p>Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников</p>
<p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p>	<p>Введение процедуры информирования 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 и т. п.)</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками-контрагентами ГБУЗ СО «ОДКБ №1» или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т. п.)</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p> <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций</p> <p>Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности ГБУЗ СО «ОДКБ №1», наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p>
<p>Обучение и информирование работников</p>	<p>Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ГБУЗ СО «ОДКБ №1»</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
<p>Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации</p> <p>Оценка результатов</p>	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур</p> <p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения</p> <p>Проведение регулярной оценки результатов работы по</p>

проводимой	противодействию коррупции
антикоррупционной	Подготовка и распространение отчетных материалов о
работы и распространение	проводимой работе и достигнутых результатах в сфере
отчетных материалов	противодействия коррупции

1.3. **Оценка коррупционных рисков.** Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности ГБУЗ СО «ОДКБ №1», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды другой организацией. ГБУЗ СО «ОДКБ №1» на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для ее деятельности в целом и для отдельных направлений в частности. Проводит мероприятия по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам.

1.4. **Выявление и урегулирование конфликта интересов.** Урегулирование конфликта интересов распространяется на всех работников ГБУЗ СО «ОДКБ №1» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Основной задачей деятельности ГБУЗ СО «ОДКБ №1» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Принципы управления конфликтом интересов в ГБУЗ СО «ОДКБ №1»:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБУЗ СО «ОДКБ №1» 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) ГБУЗ СО «ОДКБ №1».

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУЗ СО «ОДКБ №1» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Виды 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.

ГБУЗ СО «ОДКБ №1» должна взять на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В случае установления конфликта интересов работника и ГБУЗ СО «ОДКБ №1» принимаются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника или его отстранение от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- просмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБУЗ СО «ОДКБ №1»..

3.5. Внутренний контроль и аудит. Система внутреннего контроля и аудита включает следующие мероприятия:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности ГБУЗ СО «ОДКБ №1»;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

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