

«29» июня 2023 г.

ПРИКАЗ № 225

О внесении изменений в Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в БУЗ СО «Самарская городская больница № 7»

Во исполнение протеста прокурора на приказ ГБУЗ СО «Самарская городская больница № 7» от 09.01.2017 г. № 61 «Об утверждении Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в БУЗ СО «Самарская городская больница № 7»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в раздел 1 Антикоррупционной политики учреждения основных понятий в части:

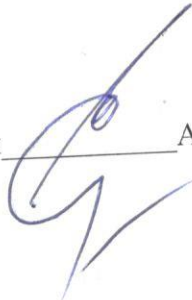
Личная заинтересованность работника - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное выше лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Утвердить Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в БУЗ СО «Самарская городская больница № 7» с учетом внесенных изменений и разместить его на официальном сайте учреждения.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач

А.А. Дубасова



Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в ГБУЗ СО «Самарская городская больница № 7» (антикоррупционная политика)

1. Общие положения

Настоящее Положение о противодействии коррупции (далее -Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Уставом ГБУЗ СО «Самарская городская больница № 7» (далее -Учреждение).

Антикоррупционная политика (далее -Политика) -это комплекс мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Она отражает приверженность руководства и сотрудников Учреждения высоким этическим стандартам, принципам открытого и честного ведения деятельности, поддержанию репутации на должном уровне.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

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.

Противодействие коррупции-деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по:

- предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

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 (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействий) входят в служебные полномочия должностного лица либо, если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп-незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в учреждении, 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 медицинской организации влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника медицинской организации и правами и законными интересами медицинской организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации медицинской организации, работником которой он является.

Личная заинтересованность работника- возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное выше лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями возможность получения медицинским работником при исполнении им должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Коррупционное правонарушение -деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативно-правовыми актами предусмотрена гражданская, правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Коррупционный фактор -явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

2. Цели и задачи антикоррупционной политики

Основные цели антикоррупционной политики:

- предупреждение и противодействие коррупции в Учреждении,
- формирование антикоррупционного сознания у работников. Основные задачи антикоррупционной политики Учреждения:
- информирование работников учреждения и его филиалов о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции, ответственности за совершение антикоррупционных правонарушений;
- выявление и устранение причин, способствующих коррупции;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- определение основных принципов противодействия коррупции;

совершенствование методов обучения нравственным нормам, основам устойчивости против коррупции в любых ее формах и проявлениях;

-мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;

-установление обязанности работников знать и соблюдать требования настоящего Положения, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности

Система мер противодействия коррупции основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Учреждения Конституции Российской Федерации, действующему законодательству Российской Федерации, нормативным правовым актам Президента и Правительства Российской Федерации иным нормативным правовым актам.

2. Принцип личного примера руководства. 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 внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости деятельности Учреждения. Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, доноров, а также общественности, о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах осуществления медицинской деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Область применения Положения и круг лиц, попадающих под её действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие Положения, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Антикоррупционные условия и обязательства могут распространяться и на других лиц, физических и (или) юридических, с которыми Учреждение вступает в иные договорные отношения. Эти условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

за реализацию антикоррупционной политики

Главный врач Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль. Ответственные за реализацию антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах Учреждения. Обязанности лиц, ответственных за противодействие коррупции:

- разработка и предоставление на утверждение главным врачом проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов главному врачу Учреждения;
- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей антикоррупционной политикой.

6. Обязанности работников, в связи с противодействием коррупции

Работники Учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении антикоррупционных 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;
- немедленно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- немедленно информировать непосредственного руководителя /лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;
- сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов при осуществлении им профессиональной деятельности.

7. Стандарты поведения работников

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников Учреждения, которые закрепляются в должностных инструкциях, трудовых договорах. К ним относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения, уважительного отношения к коллегам и донорам;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

8. Взаимодействие с работниками

Учреждение требует 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 05306@mail.miac.samregion.ru на имя главного врача могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

Формирование надлежащего уровня антикоррупционной культуры предусматривает:

- проведение с вновь поступившими работниками вводного тренинга по положениям настоящей Политики, и связанных с ней документов;
- проведение для уже работающих сотрудников периодических информационных мероприятия для закрепления их знаний по противодействию коррупции;
- гарантии главного врача, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщит о предлагаемом факте коррупции, либо он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

Учреждение размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

9. 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 коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждения.

В Учреждении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

1. Коррупционные риски по процессам:

- осуществление медицинской деятельности;
- оказание платных услуг;
- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство Учреждения (главный врач и его заместители);
- гл. бухгалтер, бухгалтер;
- специалист, в сфере электронных закупок;
- медицинские работники.

В целях минимизации коррупционных рисков в Учреждении реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах «критических точек» деятельности Учреждения по осуществлению основных функций;
- обеспечение информационной открытости деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах «критических точек» деятельности по оказанию платных услуг;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;
- а также иные механизмы.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности медицинских работников -основной категории работников Учреждения разработаны:

- положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- положение об организации работы по соблюдению ограничений, налагаемых на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- положение о порядке взаимодействия медицинских работников с представителями организаций по разработке, производству и/или реализации медицинских изделий, медицинского оборудования, лекарственных препаратов, аптечных организаций;
- форма уведомления медицинских работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- порядок участия представителей организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, медицинского оборудования в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях;
- форма уведомления о сотрудничестве с компаниями и правах на лекарственные средства и (или) медицинские изделия, медицинское оборудование.

Основные принципы управления конфликтом интересов:

- 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;
- соблюдение 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.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учёта 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.

Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности, возникающих для учреждения рисков, и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликтов интересов. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр 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 учреждения;
- увольнение работника из учреждения 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.

11. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников Учреждения:

- работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.
- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом - работник принимает решение о закупке товаров учреждением, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.
- работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.
- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

-возможные ситуации возникновения конфликта интересов медицинских работников при выполнении ими профессиональных обязанностей регулируются так же Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, утверждённым главным врачом Учреждения.

12. Обучение и консультирование работников

При организации обучения работников вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения. Обучение проводится по следующей тематике:

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