

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЯМАЛО-  
НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА  
«ЛАБЫТНАНГСКАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА»**

**ПРИКАЗ**

**15 июня 2017 года**

**№ 326**

г. Лабытнанги

**Об утверждении Антикоррупционной политики**

С целью реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение приказа департамента здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа от 02.06.2017 № 485-о «Об утверждении Типового положения об антикоррупционной политике медицинских и иных организаций, подведомственных департаменту здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемую Антикоррупционную политику государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Лабытнангская городская больница».

2. Назначить начальника отдела Новоселову В.Н., ответственным лицом за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

3. Приложение № 2 к приказу ГБУЗ ЯНАО «ЛГБ» от 01.06.2015 № 322 «О противодействии коррупции» изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

4. Признать утратившими силу:

- приказ от 20.06.2014 № 335 «Об утверждении Антикоррупционной политики»;

-приказ от 20.06.2014 № 336 «Об утверждении Кодекса»;

-приказ от 20.06.2014 № 338 «Об утверждении Положений»;

-приказ от 08.06.2016 № 332 «Об утверждении Порядка сообщения работниками государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Лабытнангская городская больница» о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов».

5. Делопроизводителю Афанасьевой Е.Н. разместить настоящий приказ на внутреннем информационном портале ГБУЗ ЯНАО «ЛГБ».

6. Отделу кадров в течение 3 дней с момента издания настоящего приказа выдать всем руководителям структурных подразделений листы ознакомления с утвержденной Антикоррупционной политикой.

7. Всем руководителям структурных подразделений в течение 10 календарных дней с даты издания настоящего приказа ознакомиться под роспись с утвержденной Антикоррупционной политикой и ознакомить с ней под роспись

всех подчиненных им работников с последующей передачей листов ознакомлений в отдел кадров.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач

Р.А. Гатаулин

Копия верна

15.06.2017 год \_\_\_\_\_

делопроизводитель

Е.Н. Афанасьева

## **АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА**

государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Лабытнангская городская больница»

### **1. ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ**

Антикоррупционная политика (далее – Политика) государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Лабытнангская городская больница» (далее – медицинская организация; Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности медицинской организации. Настоящая политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Политика медицинской организации разработана в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, подготовленными Министерством Труда России от 08 ноября 2013 года.

Политика отражает приверженность медицинской организации, ее руководства и работников высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения деятельности в медицинской организации, а также поддержанию репутации на должном уровне.

Настоящая Политика разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в медицинской организации.

Целью Политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в медицинской организации.

Медицинская организация ставит перед собой следующие цели:

- минимизировать риск его вовлечения, руководства и работников медицинской организации независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников и иных лиц единообразие понимания антикоррупционной политики медицинской организации о непринятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства РФ, которые могут применяться в медицинской организации.

Задачами Политики являются:

- информирование работников медицинской организации о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

- определение основных принципов противодействия коррупции в медицинской организации;

- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в медицинской организации;

- установить обязанность работников медицинской организации знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также мероприятия по предотвращению коррупции.

## 2. ПОНЯТИЯ 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 25.12.2008 № 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 25.12.2008 № 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, учреждение** – 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 управленческие 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** – понимается 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**Личная заинтересованность работника** (представителя организации, учреждения) – 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, 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 лицо, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**Коррупционное правонарушение** - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

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

**Предупреждение коррупции** - деятельность по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Политика медицинской организации основывается на следующих ключевых принципах:

3.1. Принцип соответствия Политики медицинской организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным РФ международным договорам, законодательству РФ и иным нормативным правовым актам, применимым к медицинским организациям.

3.2. Принцип личного примера руководства медицинской организации.

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

3.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения медицинской организации, её руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

3.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в медицинской организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для всех работников медицинской организации 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 медицинской организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.7. Принцип открытости уставной деятельности медицинской организации.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в медицинской организации антикоррупционных стандартах осуществления своей уставной деятельности.

3.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

Противодействие коррупции в Российской Федерации осуществляется на основе следующих принципов:

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

#### **4. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ И КРУГ ЛИЦ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ЕЕ ДЕЙСТВИЕ**

Основным кругом лиц, подпадающих под действие Политики, являются все работники медицинской организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Антикоррупционные условия и обязательства могут закрепляться в договорах, заключаемых медицинской организацией с контрагентами.

#### **5. ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ ПОЛИТИКИ**

Главный врач медицинской организации 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 медицинской организации.

Задачи, функции полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции в медицинской организации:

- разработка и представление на утверждение главного врача медицинской организации проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками медицинской организации;
- 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 медицинской организации или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству медицинской организации;
- при необходимости разрабатывать план антикоррупционных мероприятий в медицинской организации;
- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей Политикой.

## **6. ЗАКРЕПЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, СВЯЗАННЫХ С ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕМ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕМ КОРРУПЦИИ**

Работники медицинской организации в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- 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 Учреждения 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 Учреждения или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов в Учреждении.



## 7. ПЕРЕЧЕНЬ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, СТАНДАРТОВ И ПРОЦЕДУР И ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ (ПРИМЕНЕНИЯ)

№	Направление	Мероприятие
1	Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	<p>Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников медицинской организации.</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>
2	Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	<p>Введение антикоррупционных положений в должностные инструкции работников.</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений.</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.</p> <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности медицинской организации, от формальных и неформальных санкций</p>
	Обучение и информирование работников	<p>Ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в медицинской организации.</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>
	Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита требованиям антикоррупционной политики медицинской организации	<p>Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.</p> <p>Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.</p> <p>Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам</p>
	Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	<p>Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.</p> <p>Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции</p>

## **8. ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТОВ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру медицинской организации.

В этих целях в медицинской организации разработан Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Лабытнангская городская больница» (далее - Кодекс) (Приложение № 1 к настоящей Политике).

Кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений.

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

Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения работников медицинской организации.

## **9. РАЗРАБОТКА И ПРИНЯТИЕ ПРАВИЛ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА**

В медицинской организации принят Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (Приложение № 2 к настоящей Политике), который исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха медицинской организации.

Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации медицинской организации и честному имени ее работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие медицинской организации.

Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы медицинской организации.

## **10. ВЫЯВЛЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Понятие «конфликта интересов» определено в статье 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», 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 противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ обязывает медицинских работников медицинской организации информировать в письменной форме главного врача медицинской организации о возникновении конфликта интересов.

Главный врач медицинской организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом департамент здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа.

В Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрено наложение административных штрафов за непредставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности.

При этом повторное непредставление или несвоевременное представление информации о конфликте интересов может повлечь штраф в повышенном размере либо дисквалификацию на срок до шести месяцев.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников медицинской организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных нарушений.

В целях регулирования конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для медицинской организации) в медицинской организации принято Положение о конфликте интересов (Приложение № 3 к настоящей Политике).

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ медицинской организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

В медицинской организации приняты примеры о типовых ситуациях конфликта интересов, отражающих специфику деятельности медицинской организации и возможные способы урегулирования (Приложение № 4 к настоящей Политике).

В целях урегулирования конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для медицинской организации) в медицинской организации принято Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов (Приложение № 5 к настоящей Политике), а также положение о порядке сообщения работниками о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая

приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 6 к настоящей Политике).

## **11. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в медицинской организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для медицинской организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов медицинской организации 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) медицинской организацией.

## **12. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

Обязанности работников медицинской организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым (хозяйственным) вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами медицинской организации – 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.

## **13. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

Вид процедур раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении (переводе) на новую должность;
  - разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
  - раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации.
- 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 декларации о конфликте интересов.

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

Медицинская организация берет 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 медицинской организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

#### **14. ПРИНЯТИЕ МЕР ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ КОРРУПЦИИ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ОРГАНИЗАЦИЯМИ – КОНТРАГЕНТАМИ**

В антикоррупционной работе медицинской организации, осуществляемой при взаимодействии с организациями - контрагентами, есть два направления.

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

Медицинской организации необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения медицинскую организацию в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой 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 медицинской организации.

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 медицинской организации.

Также в целях мер по предупреждению коррупции медицинской организацией приняты примеры вариантов антикоррупционной оговорки применимых в деятельности медицинской организации при заключении договоров (Приложение № 7 к настоящей Политике).

## **15. ОЦЕНКА КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ**

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

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Политики.

Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности медицинской организации 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 медицинской организации 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 медицинской организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

- должности в медицинской организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных

лиц медицинской организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков» - 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 бизнес-процесса такие меры могут включать:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником медицинской организации в «критической точке»;
- реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри медицинской организации;
- введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников медицинской организации (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.

## **16. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

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, проводиться по следующей тематике:

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

- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

При организации обучения следует учитывать категорию обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в организации; работники, занимающие руководящие должности; иные работники.

В случае невозможности формирования групп, может быть рекомендована замена обучения в группах с индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими организациями по договоренности.

В зависимости от времени проведения можно выделить следующие виды обучения:

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

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

- периодическое обучение работников 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 обычно осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае целесообразно определить лиц, ответственных за проведение такого консультирования.

Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить уполномоченными лицами медицинской организации в конфиденциальном порядке.

## **17. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ**

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций и проводить обязательный аудит, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита медицинской организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в ее деятельности.

Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой медицинской организацией, в том числе:



- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности медицинской организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, может охватывать как специальные антикоррупционные правила и процедуры, так и иные правила и процедуры, имеющие опосредованное значение (например, некоторые общие нормы и стандарты поведения, представленные в кодексе этики и служебного поведения медицинской организации).

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности медицинской организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления 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 организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

## **18. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТНИКАМИ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Медицинская организация требует от своих работников соблюдения настоящей Политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

В Медицинской организации организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства о фактах взяточничества.

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

Медицинская организация заявляет о том, что ни один работник не будет, подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен к должности, лишен премии) если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

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

## **19. СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ.**

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности медицинской организации декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации 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 и работникам медицинской организации 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 рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

Руководство и работники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

## **20. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮЖДЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) ТРЕБОВАНИЙ НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ**

Медицинская организация и все ее работники должны соблюдать нормы Российского антикоррупционного законодательства, в том числе, установленные 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 этого всем работникам медицинской организации 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 подразделений медицинской организации, 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 медицинской организации, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

## **21. ПОРЯДОК ПЕРЕСМОТРА И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В НАСТОЯЩУЮ ПОЛИТИКУ**

Медицинская организация осуществляет мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

В частности, должностное лицо или структурное подразделение, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству медицинской организации соответствующий отчет.

Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр настоящей Политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы медицинской организации.

При выявлении недостаточно эффективных положений настоящей Политики или связанных с ней антикоррупционных мероприятий, либо при изменении требований применимого законодательства РФ, главный врач, а также

его ответственные лица, организуют выработку и реализацию плана действий по пересмотру и изменению настоящей Политики и/или антикоррупционных мероприятий.

## **22. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящая Политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности медицинской организации.

Главный врач медицинской организации должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в медицинской организации антикоррупционных правил и процедур.

Настоящая Политика доводится до сведения всех работников медицинской организации.

Организовывается ознакомление с политикой работников, вновь принимаемых на работу, под роспись. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, путем размещения его на официальном сайте медицинской организации, на информационных стендах на которых представлена вся необходимая информация, касающаяся противодействию коррупции.

**КОДЕКС  
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА  
«ЛАБЫТНАНГСКАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА»**

**РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ПОНЯТИЯ**

**Статья 1. Общие положения**

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения ямало-ненецкого автономного округа «Лабытнангская городская больница» (далее – Кодекс; медицинская организация) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам медицинской организации.

Лицу, поступающему на работу в медицинскую организацию необходимо ознакомиться с Положениями настоящего Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей трудовой деятельности, а каждому работнику принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников для достойного выполнения работником трудовых обязанностей.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в медицинской организации, основанных на нормах морали, нравственности, а также на осуществлении самоконтроля работниками.

Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими работниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую

моральную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность.

Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки соблюдения ими дисциплины труда.

## Статья 2. Понятие «медицинский работник»

Под медицинским работником в соответствии с пунктом 13 статьи 2 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» понимается медицинский работник – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинском организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

Медицинский работник добросовестно выполняет взятые на себя обязательства по отношению к медицинской организации.

## Статья 3. Цель профессиональной деятельности

Главная цель профессиональной деятельности медицинского работника – сохранение жизни человека, профилактика заболеваний и восстановление здоровья, а также уменьшение страданий при неизлечимых заболеваниях. Свои обязанности медицинские работники выполняют, руководствуясь принципами гуманизма и милосердия.

Гуманные цели, которым служит медицинский работник, дают ему основание требовать законной защиты его личного достоинства, достаточного материального обеспечения, создания условий для осуществления профессиональной деятельности.

## Статья 4. Принципы деятельности

Деятельность медицинской организации и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информирование;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

В своей деятельности медицинский работник медицинской организации руководствуется законодательством Российской Федерации.

Медицинский работник обязан прилагать все усилия, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью, по обеспечению качества оказываемой им помощи на самом высоком уровне.

Медицинский работник обязан оказать медицинскую помощь любому нуждающемуся человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов.

Медицинский работник несет всю полноту ответственности за свои решения и действия. Для этого он обязан систематически профессионально совершенствоваться, быть эрудированным.

В своей деятельности медицинский работник должен использовать последние достижения медицинской науки, известные ему и разрешенные к применению на территории Российской Федерации.

Медицинский работник обеспечивает качественное и безопасное оказание медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями в пределах имеющихся ресурсов.

При отборе больных, требующих проведения сложных профилактических, диагностических и особенно лечебных мероприятий (ВМП) медицинский работник должен исходить из строгих медицинских показаний и принимать решения коллегиально.

Мотивы материальной, личной выгоды не должны оказывать влияния на принятие медицинским работником профессионального решения.

Моральная обязанность медицинского работника соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные.

Учитывая роль медицинского работника в обществе, медицинский работник должен поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни, быть примером в соблюдении общественных и профессиональных этических норм.

Кодекс этики и служебного поведения работников медицинской организации является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения медицинского работника при осуществлении профессиональной деятельности.

Нравственными критериями внутренней политики области являются полноценная охрана здоровья граждан и обеспечение условий, позволяющих им достойно существовать и развиваться.

Медицинским работникам, их профессиональной деятельности и нравственной позиции принадлежит большая роль в осуществлении этой социальной задачи.

Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими работниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую

моральную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность.

## Статья 5. Недопустимые действия медицинского работника медицинской организации

Злоупотребление знаниями и положением медицинского работника несовместимо с его профессиональной деятельностью.

Медицинский работник не вправе:

- использовать свои знания и возможности в негуманных целях;
- без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;
- использовать методы медицинского воздействия на пациента в интересах третьих лиц;
- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб.

Личные предубеждения медицинского работника и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействия на диагностику и лечение.

Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объемов медицинской помощи, предоставляемых ему бесплатно в рамках государственных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации.

Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги. Получение подарков в виде наличных денег или ценных подарков запрещается.

Медицинский работник не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

Публикации и выступления медицинского характера, просветительская деятельность в прессе, на радио и телевидении должны быть безупречными в этическом плане, ограничиваться объективной научно-практической информацией и не содержать элементов недобросовестной конкуренции, рекламы и саморекламы.

## Статья 6. Профессиональная независимость

Право и долг медицинского работника - хранить свою профессиональную независимость.

Оказывая медицинскую помощь гражданам, медицинский работник принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а



потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны руководства, пациентов или иных лиц.

Медицинский работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу.

Участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях и т.п., медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него - прибегать к юридической и общественной защите.

## **РАЗДЕЛ II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА И ПАЦИЕНТА**

### **Статья 7. Уважение чести и достоинства пациента**

Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким.

Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского работника недопустимы.

Медицинский работник не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи.

### **Статья 8. Условия оказания медицинской помощи**

Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента и руководствоваться интересами больного.

При необходимости медицинский работник обязан воспользоваться помощью своих коллег.

Медицинский работник должен проинформировать пациента о методах лечения, о последствиях их применения, о возможных осложнениях, других альтернативных методах лечения.

Медицинский работник должен получить добровольное согласие пациента на лечение. Проведение лечебно-диагностических мероприятий без согласия пациента разрешено только в случаях угрозы для жизни и здоровья пациента и неспособности его адекватно оценивать ситуацию.

Решение в подобных случаях должно приниматься коллегиально в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При лечении лиц, страдающих психическими заболеваниями, медицинский работник должен руководствоваться законом Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

При лечении ребенка медицинский работник должен предоставить полную информацию его родителям или опекунам, получить их согласие на применение того или иного метода лечения или лекарственного средства.

Все, кому требуется скорая медицинская помощь при состояниях, требующих экстренного медицинского вмешательства (при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих жизни), должны быть приняты и осмотрены медицинскими работниками с учетом специальности и независимо от платежеспособности и наличия страхового медицинского полиса.

## Статья 9. Конфликт интересов

Конфликт интересов - ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им 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 противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.

В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача медицинской организации, либо уполномоченного лица медицинской организации.

При возникновении конфликта интересов медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

## Статья 10. Врачебная (медицинская) тайна

Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию.

Медицинский работник не вправе разглашать без согласия пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью.

Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению врачебной (медицинской) тайны.

Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить врачебную (медицинскую) тайну.

Разглашение врачебной (медицинской) тайны без согласия пациента или его законного представителя допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## Статья 11. Моральная поддержка инкурабельным пациентам

Пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья или указать лицо, которому следует сообщать о состоянии его здоровья.

Информация может быть скрыта от пациента в тех случаях, если имеются веские основания полагать, что она может нанести ему серьезный вред.

В случае неблагоприятного прогноза для больного необходимо проинформировать его предельно деликатно и осторожно, оставив надежду на продление жизни, на возможный благоприятный исход.

Медицинский работник обязан облегчить страдания умирающего всеми доступными и легальными способами.

Медицинский работник обязан гарантировать пациенту право по его желанию воспользоваться духовной поддержкой служителя любой религиозной концессии.

## **РАЗДЕЛ III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

### Статья 12. Взаимоотношения между коллегами медицинской организации

Взаимоотношения между медицинскими работниками медицинской организации должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов пациента.

Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

Моральное право руководства другими медицинскими работниками требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности.

Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной.

Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег.

Медицинский работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

## **РАЗДЕЛ IV. ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

### Статья 13. Требования к работникам медицинской организации

Работники медицинской организации призваны:

- добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности, соблюдая все требования в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами в целях обеспечения эффективной работы медицинской организации и реализации, возложенных на нее задач;

- при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий медицинской организации и должностных обязанностей;

- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, предприятиям, учреждениям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их работу решений политических партий, общественных объединений и организаций;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, коллегами и подчиненными;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету медицинской организации;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности медицинской организации, руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе медицинской организации, а также оказывать содействие в получении добросовестной информации в установленном порядке;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

- исключать действия, связанные с возможностью приобретения материальной или личной выгоды или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- создавать условия для развития добросовестной конкурентной среды и обеспечивать объективность и прозрачность в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения;
- придерживаться правил делового поведения, связанных с осуществлением возложенных на медицинскую организацию функций;
- поддерживать порядок на рабочем месте, в одежде соблюдать опрятность и чувство меры.

#### Статья 14. Обязанности работников медицинской организации

Работники медицинской организации обязаны:

- уведомлять главного врача об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- в случаях, предусмотренных законом, представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;
- уведомлять главного врача о получении делового подарка.
- придерживаться речевых норм грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского языка, не употреблять неуместных слов и речевых оборотов, резких и циничных выражений оскорбительного характера.
- соблюдать нормы делового этикета в общении с гражданами (пациентами) и другими работниками при исполнении должностных обязанностей

#### Статья 15. Личные примеры работников, наделенных организационно – распорядительными полномочиями

Работники медицинской организации не имеют право:

- злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;
- во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом.

Работникам, наделенным организационно – распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать

формированию в медицинской организации благоприятного для эффективной работы морально – психологического климата.

Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

Работникам, наделенным организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

В служебном поведении работникам медицинской организации 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.

## Статья 16. Ограничение работников медицинской организации

В служебном поведении работники медицинской организации воздерживаются от:

- любого вида взысканий 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 неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- курения в помещениях и на территориях медицинской организации, за исключением специальных отведенных мест.

Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работникам рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

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

## **РАЗДЕЛ V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА**

### **Статья 17. Действие Кодекса**

Настоящий Кодекс имеет обязательную силу для всех работников медицинской организации.

### **Статья 18. Ответственность за нарушение настоящего Кодекса**

Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному обсуждению.

Соблюдение работниками положений Кодекса предлагается учитывать при проведении аттестации в медицинской организации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрениях и наложении дисциплинарных взысканий.

Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно - опасной ситуации.

Работники медицинской организации в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско – правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Если работник медицинской организации не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю либо в кадровый отдел или к лицам, ответственным за противодействие коррупции.

### **Статья 19. Пересмотр и толкование Кодекса**

Пересмотр и толкование отдельных положений настоящего Кодекса осуществляется с учетом предложений представительного органа работников (совета трудового коллектива).

## **РЕГЛАМЕНТ ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в медицинской организации (далее - Регламент) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в медицинской организации исходит из того, что долговременные деловые отношения, основываются на доверии, взаимном уважении и успехе медицинской организации.

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

Под, термином «работник» в настоящем Регламенте понимаются штатные работники с полной или частичной занятостью, вступившие в трудовые отношения с медицинской организацией, независимо от их должности.

Работникам, представляющим интересы медицинской организации или действующим от его имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

При употреблении в настоящем Регламенте терминов, описывающих гостеприимство, - «представительские мероприятия», «деловое гостеприимство», «корпоративное гостеприимство» - все положения данного Регламента применимы к ним одинаковым образом.



## **2. ЦЕЛИ И НАМЕРЕНИЯ**

2.1. Данный Регламент преследует следующие цели:

- обеспечение единообразного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике медицинской организации;
- осуществление хозяйственной и приносящей доход деятельности медицинской организации исключительно на основе надлежащих норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества товаров, работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всех работников требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий.

Наиболее серьезными из таких рисков являются опасность подкупа и взяточничество, несправедливость по отношению к контрагентам, протекционизм внутри медицинской организации.

Медицинская организация намерена поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и приносящей доход деятельности медицинской организации.

## **3. ПРАВИЛА ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА**

3.1. Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения хозяйственной деятельности.

3.2. Подарки, которые работники от имени медицинской организации могут передавать другим лицам или принимать от имени медицинской организации в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с уставными целями деятельности медицинской организации либо с памяtnыми датами, юбилеями, общенациональными праздниками и т.п.;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или

принятие определенных решений, либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

– не создавать репутационного риска для медицинской организации, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;

– не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики, Кодекса этики и служебного поведения работников и другим внутренним документам медицинской организации, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

3.3. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

3.4. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

3.5. Не допускается передавать и принимать подарки от имени медицинской организации, ее работников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.

3.6. Не допускается принимать подарки в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

3.7. Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов медицинской организации или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет.

3.8. Учреждение не приемлет коррупции.

Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявления.

3.9. Подарки и услуги, предоставляемые медицинской организацией, передаются только от ее имени в целом, а не как подарок от отдельного работника медицинской организации.

3.11. Работник, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействия), должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя и Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов о факте предложения подарка (вознаграждения);

- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это связано со служебной необходимостью;

- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской руководству и Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов и продолжить работу в установленном в медицинской организации порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

При взаимодействии с лицами, занимающими должности государственной (муниципальной) службы, следует руководствоваться нормами, регулирующими этические нормы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих.

Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости работники могут и презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки.

Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в т.ч. с логотипом медицинской организации), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

#### **4. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ РЕГЛАМЕНТА**

4.1. Настоящий Регламент является обязательным для всех и каждого работника в период работы в медицинской организации.

Настоящий Регламент подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства - напрямую или через посредников.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральных законов от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12.01.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:

2.1. Под заинтересованными лицами понимаются лица (далее также – работники, сотрудники), заключившие с медицинской организацией трудовой договор;

2.2. Под личной заинтересованностью лиц, указанных в п. 2.1. Положения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов медицинской организации;

2.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность лиц, указанных в п. 2.1. Положения влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами медицинской организацией или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам медицинской организации.

2.4. Под конфликтом интересов при осуществлении медицинской деятельности понимается ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя медицинской организации материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждений и действия от имени медицинской организации, конкурировать против медицинской организации по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он

исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым медицинской организацией сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации медицинской организации.

2.5. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы медицинской организации, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных (профессиональных) обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, указанным в Уставе медицинской организации.

2.6. Заинтересованные лица должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего медицинскую организацию.

2.7. В целях недопущения конфликта интересов в сферах деятельности медицинской организации, осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работники обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации;
- уведомлять в письменной форме главного врача или своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет известно.

3. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений медицинского и немедицинского персонала медицинской организации.

3.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- строгое соблюдение должностными лицами и работниками медицинской организации обязанностей, установленных законодательством, Уставом медицинской организации, иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;
- утверждение и поддержание организационной структуры медицинской организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- распределение полномочий приказами о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями главного врача медицинской организации;
- выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников;
- распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в медицинской организации информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

- исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов, в связи с чем, должностные лица и работники медицинской организации должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

- запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3.2. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники медицинской организации обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами медицинской организации;

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава медицинской организации, локальных нормативных актов, настоящего Положения;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды в связи с осуществлением ими должностных обязанностей;

- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами медицинской организации;

- исключать возможность вовлечения медицинскую организацию, ее должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности;

- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок, усилить контроль за исполнением контрактных (договорных) обязательств, повысить ответственность поставщиков (подрядчиков, исполнителей) за неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязательств, помнить об ответственности за осуществление государственных закупок с нарушением установленного порядка;

- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о медицинской организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников;

- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность имущества, денежных средств и других ценностей медицинской организации;
- своевременно доводить до сведения главного врача информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны медицинской организации, ее должностных лиц и работников.

3.3. Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.4. Работники медицинской организации осуществляют свою трудовую деятельность, основываясь исключительно на интересах медицинской организации, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача.

3.5. Главный врач в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом комиссию медицинской организации по соблюдению требований к поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

3.6. Состав комиссии медицинской организации по урегулированию конфликта интересов формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения.

Комиссия рассматривает вопросы, связанные с возникновением ситуаций, при которых у 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 противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.

Основными задачами Комиссии являются:

- урегулирование конфликта интересов медицинских и (или) фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности;
- мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

4.1. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой

ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам медицинской организации.

4.2. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого работника медицинской организации.

4.3. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и конфликта интересов, о которой руководитель, работники медицинской организации знали, но не сообщили, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой, договорной, профессиональной деятельности, выразившиеся в неисполнении (ненадлежащем) исполнении должностных обязанностей и причинении ущерба медицинской организации, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и приказами медицинской организации.



## **ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, ОТРАЖАЮЩИХ СПЕЦИФИКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

**ПРИМЕР 1.** Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

**ПРИМЕР 2.** Работник 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.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

**ПРИМЕР 3.** Работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

**ПРИМЕР 4.** Работник, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком компании.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

ПРИМЕР 5. Работник получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ К ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ**

1. Настоящим Положением определяется порядок формирования и деятельности комиссии медицинской организации по соблюдению требований к поведению работников медицинской организации и урегулированию конфликта интересов (далее - комиссия), образуемой в медицинской организации.

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, а также настоящим Положением.

3. Основной задачей комиссии является содействие работникам медицинской организации:

а) в обеспечении соблюдения работниками требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», другими федеральными законами (далее - требования к поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов);

б) в осуществлении в медицинской организации мер по предупреждению коррупции.

4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении работников.

5. Комиссия образуется правовым актом медицинской организации.

В состав комиссии входят председатель комиссии, его заместитель, секретарь и члены комиссии.

Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

7. В состав комиссии входят:

Заместитель главного врача (председатель комиссии), должностное лицо отдела кадров, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений (секретарь комиссии), юристконсульт, работники других структурных подразделений медицинской организации, определяемые главным врачом.

8. Главный врач может принять решение о включении в состав комиссии:

а) представителя общественного совета, образованного при медицинской организации;

б) представителя совета трудового коллектива, профсоюзного комитета, действующего в установленном порядке.

9. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения.

10. Состав комиссии по соблюдению требований к поведению работников медицинской организации и урегулированию конфликта интересов, устанавливается в приложении № 1 к настоящему Положению.

11. В заседаниях комиссии с правом совещательного голоса участвуют:

а) непосредственный руководитель работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, и определяемые председателем комиссии.

б) другие работники медицинской организации, специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым комиссией; работники других учреждений, органов местного самоуправления; представители заинтересованных организаций; представитель работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, - по решению председателя комиссии, принимаемому в каждом конкретном случае отдельно не менее чем за три дня до дня заседания комиссии на основании ходатайства работника, в отношении которого комиссией рассматривается этот вопрос, или любого члена комиссии.

12. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

13. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

14. Основаниями для проведения заседания комиссии являются:

а) представление главного врача о несоблюдении работником медицинской организации требований к поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

б) поступившее должностному лицу медицинской организации, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в порядке, установленном локальным нормативным или правовым актом медицинской организации:

- уведомление работника о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- иные уведомления и заявления о возникновении личной заинтересованности у работника при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

15. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

16. При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения обращений, указанных а и б пункта 13, должностные лица медицинской организации по профилактике коррупционных и иных правонарушений имеют право проводить собеседование с работником, представившим обращение или уведомление, получать от него письменные пояснения, а главный врач или его заместитель, специально на то уполномоченный, может направлять в установленном порядке запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации. Обращение или уведомление, а также заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления обращения или уведомления представляются председателю комиссии. В случае направления запросов, обращение или уведомление, а также заключение и другие материалы представляются председателю комиссии в течение 45 дней со дня поступления обращения или уведомления. Указанный срок может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

17. Председатель комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии:

- в 10-дневный срок назначает дату заседания комиссии. При этом дата заседания комиссии не может быть назначена позднее 20 дней со дня поступления указанной информации;

- организует ознакомление работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании комиссии, с информацией, поступившей должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, и с результатами ее проверки;

18. Заседание комиссии проводится, как правило, в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов. О намерении лично присутствовать на заседании комиссии работник указывает в обращении, заявлении или уведомлении, представляемых в соответствии с подпунктом «б» пункта 13 настоящего Положения.

19. Заседания комиссии могут проводиться в отсутствие работника в случае:

- а) если в обращении, заявлении или уведомлении, предусмотренных подпунктом «б» пункта 13 настоящего Положения, не содержится указания о намерении работника лично присутствовать на заседании комиссии;

б) если работник, намеревающийся лично присутствовать на заседании комиссии и надлежащим образом извещен о времени и месте его проведения, не явился на заседание комиссии.

20. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника, с их согласия и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

21. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

22. По итогам рассмотрения вопросов, комиссия принимает одно из следующих решений:

а) установить, что работник соблюдал требования к поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

б) установить, что работник не соблюдал требования к поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует главному врачу указать работнику на недопустимость нарушения требований к поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

а) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении работником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует работнику и (или) главному врачу принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

в) признать, что работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует главному врачу применить к работнику конкретную меру ответственности.

23. Для исполнения решений комиссии могут быть подготовлены проекты правовых актов медицинской организации, решений или поручений главного врача, которые в установленном порядке представляются на рассмотрение главному врачу.

24. Решения комиссии, принимаются тайным голосованием (если комиссия не примет иное решение), простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

25. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принимавшие участие в ее заседании.

26. В протоколе заседания комиссии указываются:

а) дата заседания комиссии, фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

б) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

в) предъявляемые к работнику претензии, материалы, на которых они основываются;

г) содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;

д) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

е) источник информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии, дата поступления информации;

ж) другие сведения;

з) результаты голосования;

и) решение и обоснование его принятия.

27. Член комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник.

28. Копии протокола заседания комиссии в 7-дневный срок со дня заседания направляются главному врачу, полностью или в виде выписок из него – работнику, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам.

29. Главный врач обязан рассмотреть протокол заседания комиссии и вправе учесть в пределах своей компетенции, содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции. О рассмотрении рекомендаций комиссии и принятом решении главный врач в письменной форме уведомляет комиссию в месячный срок со дня поступления к нему протокола заседания комиссии. Решение главного врача оглашается на ближайшем заседании комиссии и принимается к сведению без обсуждения.

30. В случае установления комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника информация об этом представляется главному врачу для решения вопроса о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности.

31. В случае установления комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы в 3-дневный срок, а при необходимости - немедленно.

32. Копия протокола заседания комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов.

33. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности комиссии, а также информирование членов комиссии о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения

на заседании комиссии, осуществляются должностными лицами медицинской организации, ответственными за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.



## **СОСТАВ**

комиссии по соблюдению требований к поведению работников и урегулированию  
конфликта интересов

Председатель комиссии:

Нурматова Н.Г. – заместитель главного врача по ОМР

Заместитель председателя комиссии:

Жезлов А.В. – юрисконсульт 1 категории

Секретарь комиссии:

Новосёлова В.Н. – начальник отдела кадров

Члены комиссии:

Жукова С.И. – главный бухгалтер;

Жежель И.И. – заместитель главного врача по медицинской части;

Зуйков Е.Г. – заместитель главного врача по поликлинической работе;

Сироштан Е.В. – главная медицинская сестра;

Смыслова Н.И. – председатель совета трудового коллектива

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ СООБЩЕНИЯ РАБОТНИКАМИ О ВОЗНИКНОВЕНИИ  
ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, КОТОРАЯ ПРИВОДИТ ИЛИ  
МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ**

1. Настоящим Положением определяется порядок сообщения работниками о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - личная заинтересованность).

2. Работники медицинской организации обязаны в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции сообщать о возникновении личной заинтересованности, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

Уведомление оформляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении личной заинтересованности (далее - уведомление).

3. Работники направляют в отдел кадров (далее – отдел) медицинской организации уведомление, составленное по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4. Отдел (должностные лица отдела) обеспечивают конфиденциальность полученных в уведомлении сведений.

5. В день поступления отдел (должностное лицо отдела) регистрирует его в журнале регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности (далее - журнал регистрации уведомлений), составленном по форме, указанной в приложении № 2 к настоящему Положению. На уведомлении ставится отметка о его регистрации с указанием даты и номера регистрации, фамилии, инициалов и должности лица, зарегистрировавшего уведомление.

6. Копия зарегистрированного уведомления с отметкой о его регистрации передается работнику, представившему уведомление, лично или путем направления почтового отправления заказным письмом с уведомлением о вручении, а также посредством факсимильной связи, либо по адресу электронной почты, либо с использованием иных средств связи и доставки, обеспечивающих фиксирование такого уведомления, в течение 1 рабочего дня после регистрации уведомления либо не позднее 3 рабочих дней со дня его регистрации в случае поступления данного уведомления в форме почтового отправления.

7. Листы журнала регистрации уведомлений должны быть пронумерованы, прошиты и заверены подписью начальника отдела кадров.

8. Журнал регистрации уведомлений хранится в отделе в течение пяти лет со дня регистрации в нем последнего уведомления.

9. Отдел (должностное лицо отдела) осуществляют предварительное рассмотрение уведомлений.

В ходе предварительного рассмотрения уведомлений должностные лица отдела имеют право получать в установленном порядке от лиц, направивших уведомления, пояснения по изложенным в них обстоятельствам и направлять в установленном порядке запросы в федеральные органы государственной власти, органы государственной власти автономного округа, органы местного самоуправления и заинтересованные организации.

10. По результатам предварительного рассмотрения уведомлений отделом (должностным лицом отдела) подготавливается мотивированное заключение на каждое из них.

Уведомления, заключения и другие материалы, полученные в ходе предварительного рассмотрения уведомлений, главному врачу в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомлений в отдел (должностному лицу).

В случае направления запросов, указанных в абзаце втором пункта 9 настоящего Положения, уведомления, заключения и другие материалы представляются главному врачу в течение 45 календарных дней со дня поступления уведомлений в отдел (должностному лицу отдела). Указанный срок может быть продлен, но не более чем на 30 календарных дней.

11. Главным врачом по результатам рассмотрения им уведомлений принимается одно из следующих решений:

а) признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

б) признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

в) признать, что лицом, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

12. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом «б» пункта 11 настоящего Положения, в соответствии с законодательством Российской Федерации главный врач принимает меры или обеспечивает принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов либо рекомендует лицу, направившему уведомление, принять такие меры.

Приложение № 1  
к Положению о порядке сообщения  
работниками о возникновении личной  
заинтересованности при исполнении  
должностных обязанностей, которая приводит  
или может привести к конфликту интересов

(отметка о регистрации)

## ФОРМА УВЕДОМЛЕНИЯ

В \_\_\_\_\_  
(подразделение (должностному лицу))  
от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., замещаемая должность)

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении  
должностных обязанностей, которая приводит  
или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при  
исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к  
конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной  
заинтересованности:

\_\_\_\_\_

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может  
повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию  
конфликта интересов: \_\_\_\_\_

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись лица, (расшифровка подписи направляющего уведомление))



## **АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ОГОВОРКА**

Антикоррупционная оговорка – является одной из мер по противодействию коррупции, но требует волеизъявления обеих сторон и одна из сторон может выразить желание не указывать эту оговорку в договоре и это ее право. Отказ, в первую очередь, может быть вызван различной антикоррупционной политикой, применяемой в организациях, общего стандарта нет, каждый реализует требование закона по-своему. Юридическое или физическое лицо могут отказаться указывать антикоррупционную оговорку не желая смешивать антикоррупционное законодательство и сделку, потому что они хоть и тесно связаны, но все же это разные правоотношения. Для исполнения антикоррупционного законодательства стороны договора не обязаны возлагать на себя дополнительное обязательство друг перед другом и/или третьими лицами и нести за него ответственность.

Примеры вариантов антикоррупционной оговорки применимых в деятельности медицинской организации при заключении договоров.

Для договоров с контрагентами:

1. При исполнении своих обязательств по Договору, Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, любым лицам, для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества или иные неправомерные цели. При исполнении своих обязательств по Договору, Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не осуществляют действия, квалифицируемые применимым для целей Договора законодательством, как дача/получение взятки, коммерческий подкуп, а также действия, нарушающие требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

2. В случае возникновения у Стороны подозрений, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Статьи, соответствующая Сторона обязуется уведомить другую Сторону в письменной форме. В письменном уведомлении Сторона обязана сослаться на факты или предоставить материалы, достоверно подтверждающие или дающие основание предполагать, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Статьи контрагентом, его аффилированными лицами,

работниками или посредниками выражающееся в действиях, квалифицируемых применимым законодательством, как дача или получение взятки, коммерческий подкуп, а также действиях, нарушающих требования применимого законодательства и международных актов о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем. После письменного уведомления, соответствующая Сторона имеет право приостановить исполнение обязательств по Договору до получения подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет. Это подтверждение должно быть направлено в течение десяти рабочих дней с даты направления письменного уведомления.

3. В случае нарушения одной Стороной обязательств воздерживаться от запрещенных в данном разделе действий и/или неполучения другой Стороной в установленный Договором срок подтверждения, что нарушения не произошло или не произойдет, другая Сторона имеет право расторгнуть Договор в одностороннем порядке полностью или в части, направив письменное уведомление о расторжении. Сторона, по чьей инициативе был расторгнут Договор в соответствии с положениями настоящей статьи, вправе требовать возмещения реального ущерба, возникшего в результате такого расторжения.

для трудовых договоров:

1. «Работник» при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам «Работодателя» в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.

2. «Работник» обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если «Работнику» станет известно, что от имени "Работодателя" осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

3. «Работник» обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить «Работодателя» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4. «Работнику» известно о том, что «Работодатель» не подвергает его взысканиям (в т.ч. - применению дисциплинарных взысканий), а также не

производит не начисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если «Работник» сообщил «Работодателю» о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

5. «Работнику» известно о том, что «Работодатель» стимулирует работников за представление подтверждённой информации о коррупционных правонарушениях.

Соблюдение «Работником» принципов и требований Антикоррупционной политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения «Работника» на замещение вышестоящих должностей.

6. «Работник» предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством РФ, а также Антикоррупционной политикой.