

ПОЛОЖЕНИЕ

Об антикоррупционной политике

ГБУЗ МО «Подольский врачебно-физкультурный диспансер»

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в диспансере.

Антикоррупционная политика ГБУЗ МО «Подольский врачебно-физкультурный диспансер» (далее - диспансер) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Положение об антикоррупционной политике основано на основополагающих нормативных правовых актах в сфере борьбы с коррупцией: Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 21.11.2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона № 44 от 05.04.2013г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Трудового кодекса Российской Федерации, Устава диспансера и иных нормативных и правовых актах Российской Федерации.

Антикоррупционная политика диспансера включает и направлена на реализацию следующих основных мер:

- 1) определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы учреждения;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

2. Используемые в политике 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 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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

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

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

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

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

При этом, в соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона № 323-ФЗ под конфликтом интересов в сфере здравоохранения 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.

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

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации.

Системы мер противодействия коррупции в диспансере основывается на следующих **ключевых принципах**:

- 1) *Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.*

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применяемым к организации.

- 2) *Принцип личного примера руководства.*

Ключевая роль в диспансере, в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и

противодействия коррупции, принадлежит главному врачу и его заместителям.

3) *Принцип вовлеченности работников.*

Информированность сотрудников больницы о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4) *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Организация работы больницы с учетом существующих коррупционных рисков и снижения вероятности вовлечения самой организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность.

5) *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

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

6) *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для работников 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7) *Принцип открытости*

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8) *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются сотрудники диспансера, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне

зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для диспансера работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

5. Определение должностных лиц диспансера, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

В диспансере ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, организационно-штатной структуры назначается приказом по диспансеру заместитель главного врача. Контроль за всей работой по противодействию коррупции остается за главным врачом.

Обязанности ответственного в сфере противодействия коррупции включают следующие задачи, функции и полномочия:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками организации;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения сотрудников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений сотрудниками, контрагентами больницы или иными лицами;
- организация, при необходимости, заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования сотрудников;
- 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 главному врачу и вышестоящим и подотчетным организациям.

6. *Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.*

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников больницы.

Общими обязанностями сотрудников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени больницы;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени больницы;
- незамедлительно информировать главного врача и ответственного за противодействие коррупции в больнице о случаях склонения сотрудника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство больницы о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Главный врач диспансера в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом вышестоящее руководство и МЗ МО;

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовом договоре, заключаемый с сотрудником при приеме его на работу в диспансер, могут включаться права и общие и специальные обязанности работника и работодателя в связи с мерами по предупреждению и противодействию коррупции, отраженными в локальных нормативных актах.

Общие и специальные обязанности включаются в трудовой договор с сотрудником диспансера. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре главный врач вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за

совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Установление перечня реализуемых диспансером антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).

| Направление | Мероприятие |
|--------------------|---|
| | Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников диспансера |
| | Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов |
| | Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства |
| | Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки |
| | Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников |
| | Введение процедуры информирования работниками главного врача о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.) |
| | Введение процедуры информирования главного врача о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.) |
| | Введение процедуры информирования работниками главного врача о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов |

| | |
|--|--|
| | Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций |
| | Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер |
| | Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в диспансере |
| | Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции |
| | Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур |
| | Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур |
| | Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета |
| | Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам |
| | Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции |
| | Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |

Для организации постоянной антикоррупционной работы в диспансере ежегодно составляется и утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

8. Оценка коррупционных рисков.

Определяются конкретные процессы и виды деятельности диспансера, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения сотрудниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждения, включающие определение должностей диспансера, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным, и определение вероятных форм и путей осуществления коррупционных платежей.

Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе.

Разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

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

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников диспансера принимается Положение о конфликте интересов отдельным документом.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ диспансера, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у сотрудников больницы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положении о конфликте интересов включаются следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в диспансере;
- порядок раскрытия конфликта интересов сотрудников диспансера и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности сотрудников диспансера в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность сотрудников диспансера за несоблюдение положения о конфликте интересов.

10. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы диспансера.

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения сотрудников диспансера в корпоративную культуру учреждения. В этих целях в диспансере разрабатывается и принимается кодекс этики и служебного поведения сотрудников диспансера.

Кодекс этики и служебного поведения разрабатывается исходя из собственных потребностей, задач и специфики деятельности.

Кодекс этики и служебного поведения может закреплять как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

В кодексе закрепляются следующие общие ценности, принципы и правила поведения:

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

Кодекс этики и служебного поведения декларирует не только определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливает правила и процедуры их внедрения в практику деятельности диспансера.

11. Консультирование и обучение сотрудников диспансера.

В диспансере должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Возможны 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 сотрудников диспансера 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 сотрудников диспансера в сфере противодействия коррупции.

Обучение проводится руководством диспансера, ответственным за антикоррупционную политику и с привлечением представителей сторонних организаций. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

12. Внутренний контроль и аудит.

В соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете» в диспансере организовывается внутренний и внешний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита основана на составлении смежными отделами регулярных установленных отчетов и направлена на обеспечение надежности и достоверности финансовой и бухгалтерской отчетности. Внешний контроль проводится вышестоящими и надзорными организациями.

Контроль документирования операций медицинской и хозяйственной деятельности 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.

13. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях.

Учитывая антикоррупционную политику, диспансер при взаимодействии с организациями-контрагентами, заключает и устанавливает деловые отношения с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и

честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

Диспансер информирует организации-контрагентов и общественность о своей антикоррупционной политике.

14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности диспансера декларируемым антикоррупционным стандартам поведения. Формы сотрудничества отражаются в отдельном утвержденном Документе-Положении о сотрудничестве с правоохранительными органами.

15. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

Все сотрудники диспансера, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

Лица, виновные в нарушении требований антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе главного врача диспансера, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

16. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику диспансера.

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.