

Министерство здравоохранения Пензенской области
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Областная психиатрическая больница им. К.Р. Евграфова»
(ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова)

П Р И К А З

30.06.20

№ 113

г. Пенза

**Об утверждении локальных нормативных актов в сфере противодействия
коррупции**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 «О Комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», во исполнение статьи 13-2 Закона Пензенской области от 14.11.2006 № 1141-ЗПО «О противодействии коррупции в Пензенской области»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Антикоррупционную политику ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова в соответствии с приложением № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова в соответствии с приложением № 2 к настоящему приказу.

3. Создать комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия) в составе в соответствии с приложением № 3 к настоящему приказу.

На время отсутствия члена комиссии на рабочем месте (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность и др.) в состав комиссии входит и выполняет его функции работник, исполняющий его обязанности.

4. Утвердить Положение о комиссии в соответствии с приложением № 4 к настоящему приказу.

5. Начальнику ОДО Гостьковой С.Г. ознакомить с настоящим лиц, указанных в приложении к настоящему приказу, копию приказа передать заместителям главного врача по медицинской части, заведующему организационно-методическим отделом, в отдел юридической работы и внутреннего контроля.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



С.Ю. Митрошина

1. Понятие, цели и задачи антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова (далее - Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. Настоящая Антикоррупционная политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Антикоррупционная политика учреждения разработана в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Антикоррупционная политика отражает приверженность учреждения и его руководства высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения деятельности в учреждении, а также поддержанию репутации на должном уровне.

Настоящая Антикоррупционная политика разработана в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в учреждении.

Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

Учреждение ставит перед собой следующие цели:

- минимизировать риск вовлечения Учреждения, руководства Учреждения и работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников и иных лиц единообразие понимания антикоррупционной политики Учреждения о непринятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства РФ, которые могут применяться в учреждении.

Задачами Антикоррупционной политики являются:

- информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в учреждении;
- методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении;

- установить обязанность работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования настоящей Анतिकоррупционной 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.

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 даю-

щего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

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

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 учреждения

3.1. Антикоррупционная политика учреждения основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия Антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным РФ международным договорам, законодательству РФ и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

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

3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупцион-

ную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

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 бизнеса.

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

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, и на других лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения. Антикоррупционные условия и обязательства могут закрепляться в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

5. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

5.1. Главный врач Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

Задачи, функции полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции:

- разработка и представление на утверждение главного врача учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организа-

ции, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения 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 учреждения и учредителю;
- разработка плана антикоррупционных мероприятий в учреждении.

6. Закрепление обязанностей работников Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

6.1. Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех работников Учреждения.

6.2. Работники учреждения 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 руководство Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать 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.

6.3. Работники ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова должны руководствоваться настоящим Положением и неукоснительно соблюдать принципы и требования, предусмотренные Положением.

6.4. Исходя из положений статьи 57 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в организации, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные настоящей Антикоррупционной политикой.

6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре,

работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, за совершения правонарушений, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

7. Перечень реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и внедрение Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения
	Разработка и внедрение Положения об урегулировании конфликта интересов
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур

Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	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
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

8. Внедрение стандартов поведения работников учреждения

8.1. Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру учреждения. В этих целях в учреждении разработан и утвержден Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ ОПБ им. К. Р. Евграфова (далее - Кодекс). 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 учреждения в целом.

8.2. Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения работников учреждения.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

9.1. Понятие «конфликта интересов» определено в статье 75 Федерального закона от 21.11.11г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан». В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона от 21.11.11г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» 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.

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

9.3. В целях регулирования конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения) в учреждении принято Положение о конфликте интересов в ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова.

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

10. Оценка коррупционных рисков

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

10.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

10.3. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе.

№	Зоны завышенного коррупционного риска	Описание зоны коррупционного риска
1.	Оказание медицинской деятельности	<ul style="list-style-type: none">- Использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица или его родственников.- Использование в личных или групповых интересах информацию, полученную при выполнении служебных обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению.
2.	Регистрация имущества и ведение баз данных имущества	<ul style="list-style-type: none">- Несвоевременная постановка на регистрационный учет имущества.- Умышленное досрочное списание материальных средств и расходных материалов с регистрационного учета.

		Отсутствие регулярного контроля наличия и сохранности имущества.
3.	Принятие на работу сотрудника	- Предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в медицинскую организацию
4.	Обращение юридических и физических лиц	- Требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено действующим законодательством РФ. - Нарушение установленного порядка рассмотрения обращений физических или юридических лиц.
5.	Взаимоотношения с должностными лицами в органах власти и управления, правоохранительными органами и другими организациями.	Дарение подарков и оказание не служебных услуг вышестоящим должностным лицам, за исключением символических знаков внимания, протокольных мероприятий
6.	Составление, заполнение документов, справок отчетности	- Искажение, сокрытие или предоставление заведомо ложных сведений в отчетных документах, справках гражданам, являющимся существенным элементом служебной деятельности.
7.	Работа со служебной информацией	- Попытка несанкционированного доступа к информационным ресурсам - Замалчивание информации
8.	Принятие решения об использовании бюджетных средств	- Нецелевое использование бюджетных средств
9.	Осуществление закупок и заключение гражданско-правовых договоров на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для учреждения	- Отказ от проведения мониторинга цен на товары, работы, услуги. - Предоставление заведомо ложных сведений о проведении мониторинга цен на товары, работы, услуги. - Размещение заказов ответственным лицом на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг из ограниченного числа поставщиков, исполнителей, подрядчиков. - Расстановка мнимых приоритетов по предмету, объемам, срокам

		<p>удовлетворения потребности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Необоснованное расширение (сужение) круга удовлетворяющей потребности продукции. - Необоснованное расширение (ограничение) упрощение (усложнение) необходимых условий контракта и оговорок относительно их исполнения. - Необоснованное завышение (занижение) цены объекта закупок. - Необоснованное усложнение (упрощение) процедур определения поставщика, исполнителя, подрядчика. - Неприемлемые критерии допуска и отбора поставщика, исполнителя, подрядчика, отсутствие или размытый перечень необходимых критериев допуска и отбора. - Неадекватный способ выбора размещения заказа по срокам, цене, объему, особенностям объекта закупки, конкурентоспособности и специфики рынка поставщиков, исполнителей, подрядчиков. - Необоснованное затягивание или ускорение процесса осуществления закупок. - Совершение сделок с нарушением установленного порядка требования закона в личных интересах. - Заключение договоров без соблюдения установленной процедуры.
10.	Оплата труда	<ul style="list-style-type: none"> - Оплата рабочего времени не в полном объеме. - Оплата рабочего времени в полном объеме в случае, когда работник фактически отсутствовал на рабочем месте.
11.	Предоставление медицинских услуг за вознаграждение	Получение денежного вознаграждения лицом, обязанным оказывать услугу в соответствии со своими должностными обязанностями.

10.4. Меры по минимизации коррупционных рисков либо их устранение:

- перераспределение функции между структурными подразделениями внутри организации.

- использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления служебной деятельности.

- организация внутреннего контроля за исполнением должностными лицами своих обязанностей, основанного на механизме проверочных мероприятий. При этом проверочные мероприятия должны проводиться и на основании поступившей информации о коррупционных проявлениях, в том числе жалоб и обращения физических и юридических лиц, публикаций о фактах коррупционной деятельности должностных лиц в средствах массовой информации.

- информационная открытость деятельности медицинской организации.

- соблюдение, утвержденной антикоррупционной политики

- разъяснение работникам медицинской организации положений законодательства о мерах ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

- соблюдение при проведении закупок товаров, работ и услуг для нужд учреждения требований по заключению договоров (контрактов) с контрагентами в соответствии с Федеральным законом от 05 апреля 2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федеральным законом от 18 июля 2011г. №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

11. Взаимодействие с работниками

11.1. ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова требует от своих работников соблюдения настоящей Антикоррупционной политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

11.2. В учреждении организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства о фактах взяточничества. По адресу электронной почты (orb_evgrafova@mail.ru) на имя главного врача могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

11.3. ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова 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.

11.4. ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова размещает настоящую Антикоррупционную политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

12. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

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

12.2. 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.

12.3. Руководству учреждения его сотрудникам 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.

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

13. Ответственность за несоблюдение (ненадлежащее исполнение) требований антикоррупционной политики

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

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

13.3. Работники всех подразделений ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова независимо от занимаемой должности несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей Антикоррупционной политики.

13.4. Лица, виновные в нарушении требований настоящей Антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной,

административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе учреждения, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

14. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения

14.1. Настоящая Антикоррупционная политика может быть пересмотрена, в нее могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов Антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений.

15. Заключительные положения

15.1. Утвержденная Антикоррупционная политика учреждения доводится до сведения всех работников учреждения. Организовывается ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу в учреждение, под роспись. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики, путем размещения его на официальном сайте ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова на информационных стендах на которых представлена вся необходимая информация, касающаяся противодействию коррупции.

**Положение
об урегулировании конфликта интересов
в ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова**

1. Общие положения

1.1. Положение об урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова, (далее – медицинская организация) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Закон №273-ФЗ), Методическими рекомендациями по разработке и противодействию коррупции (далее - Методические рекомендации) и Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее - Закон №323-ФЗ).

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

1.3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников медицинской организации, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для медицинской организации.

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

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

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников медицинской организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.7. Содержание настоящего Положения доводится под роспись до сведения работников медицинской организации.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. Основной задачей деятельности медицинской организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.2. 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.

3. Ситуации возникновения конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника медицинской организации противоречит его профессиональным обязанностям и задачам медицинской организации или когда посторонняя по отношению к медицинской организации деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.2. Работник медицинской организации 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 - способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

3.3. Работник медицинской организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность - 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.

3.4. Работник медицинской организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с медицинской организацией, намеревается установить такие отношения - способы урегулирования:

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

3.5. Работник медицинской организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника медицинской организации, в отношении которого работник выполняет контрольные функции - способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3.6. Работник медицинской организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника - способы урегулирования: перевод работника на другую должность, увольнение.

3.7. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

3.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

3.9. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам медицинской организации.

3.10. Для предотвращения конфликта интересов, работникам медицинской организации необходимо следовать настоящему Положению, Антикоррупционной политике, Кодексу этики и служебного поведения работников медицинской организации.

4. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов

4.1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству медицинской организации.

4.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов медицинская организация:

- обеспечивает при приеме на работу, а также ежегодное ознакомление каждого работника с настоящим Положением, Кодексом этики и служебного поведения работников медицинской организации и Антикоррупционной политикой медицинской организации;
- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;

- привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения, Кодекса этики и служебного поведения работников медицинской организации и Антикоррупционной политики медицинской организации.

4.3. В случае возникновения конфликта интересов работник медицинской организации обязан:

- сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством медицинской организации.

4.4. В случае, если проводимые медицинской организацией контрольные мероприятия, проверки, служебные расследования указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, главный врач медицинской организации принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

4.5. В целях предотвращения конфликта интересов работники медицинской организации обязаны:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением, Кодексом этики и служебного поведения работников медицинской организации и Антикоррупционной политикой медицинской организации;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц медицинской организации сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщить главному врачу медицинской организации о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- устанавливать и соблюдать режим защиты информации;
- при принятии решений по деловым 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов

5.1. Виды раскрытия конфликта интересов в медицинской организации:

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

5.2 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.

5.3 Сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах направляются в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее – комиссия).

Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для медицинской организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Медицинская организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. В итоге рассмотрения поступивших сведений комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.5. Медицинская организация также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами медицинской организации;
- увольнение работника из медицинской организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные формы его урегулирования.

6. Контроль за соблюдением правил и процедур, предусмотренных Положением

6.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в медицинской организации работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

6.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности медицинской организации, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать предоставления работниками медицинской организации объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками медицинской организации условий настоящего Положения, Кодекса этики и служебного поведения работников медицинской организации и Антикоррупционной политики медицинской организации;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление главного врача медицинской организации, о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок.

7. Меры ответственности

7.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью каждого работника медицинской организации, независимо от занимаемой должности.

7.2. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

7.4. ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

7.5. Медицинская организация не несет никакой ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Приложение № 3
к приказу ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова
от 07.06.20 № 113

**Состав комиссии по соблюдению требований к служебному поведению
работников ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова
и урегулированию конфликта интересов**

Председатель комиссии:

Шатохина И.В. – заместитель главного врача по медицинской части

Заместитель председателя комиссии:

Белоусов В.И. – заместитель главного врача по медицинской части

Члены комиссии:

Бревнов С.В. – заведующий организационно-методическим отделом

Афтаева М.Ю. – и.о. начальника отдела кадров

Гришкина О.А. – начальник отдела планирования и экономического анализа

Пронькина Е.В. – и.о. начальника отдела юридической работы и внутреннего контроля

Секретарь комиссии:

Грабовенко С.В. – бухгалтер-ревизор отдела юридической работы и внутреннего контроля

**Положение о комиссии
по соблюдению требований к служебному поведению ГБУЗ ОПБ им. К.Р.
Евграфова и урегулированию конфликта интересов**

1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия), образуемой в ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова (далее – медицинская организация) в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Пензенской области от 14 ноября 2006 г. № 1141-ЗПО «О противодействии коррупции в Пензенской области».

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, локальными актами медицинской организации, в том числе Кодексом этики и служебного поведения ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова, Положением об урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова, а также настоящим Положением.

3. Основной задачей комиссии является содействие в обеспечении:

а) в обеспечении соблюдения работниками ограничений и запретов, 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 служебному 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 служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников медицинской организации (далее – работники).

5. Положение о комиссии и состав комиссии утверждаются приказом главного врача 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.

6. В состав комиссии входят заместители главного врача по медицинской части (председатель комиссии), работники из подразделений медицинской организации, определяемые главным врачом.

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

а) представителя Совета ветеранов, образованного при медицинской организации;

б) представителя профсоюзной организации, действующей в установленном порядке в медицинской организации.

Лица, указанные в подпунктах а) - б) настоящего пункта, включаются в состав Комиссии в установленном порядке по согласованию с Советом ветеранов, образованным при медицинской организации, с профсоюзной организацией, действующей в установленном порядке в медицинской организации, на основании запроса главного врача.

8. Комиссия формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

9. В заседаниях комиссии с правом совещательного голоса участвуют:

а) непосредственный руководитель работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, и определяемые председателем комиссии двое работников, занимающих в медицинской организации, аналогичную должность, занимаемую работником, в отношении которого комиссией рассматривается этот вопрос (при наличии требуемого количества таких работников);

б) другие работники; специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым комиссией; представители заинтересованных организаций; представитель работника, в отношении которого комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, по решению председателя комиссии, принимаемому в каждом конкретном случае отдельно на основании ходатайства работника, в отношении которого комиссией рассматривается этот вопрос, или любого члена комиссии.

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

11. 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.

12. Основаниями для проведения заседания комиссии являются:

а) поступившие главному врачу материалы проверки, свидетельствующие о несоблюдении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

б) представление главного врача или любого члена Комиссии, касающееся обеспечения соблюдения работниками требований к служебному поведению и (или)

требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в медицинской организации мер по предупреждению коррупции;

в) поступившее в комиссию по решению главного врача уведомление работника о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

14. При подготовке мотивированного заключения по результатам рассмотрения информации и обращений, члены комиссии имеют право проводить собеседование с работником, представившим обращение или уведомление, получать от него письменные пояснения, а также 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 семи 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.

15. Мотивированные заключения по результатам рассмотрения должны содержать выводы по результатам рассмотрения обращений и уведомлений.

16. Председатель комиссии при поступлении к нему в порядке, предусмотренном настоящим Положением, информации, содержащей основания для проведения заседания комиссии:

а) 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;

б) организует ознакомление с указанной информацией и с результатами ее проверки работника организации, 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;

в) рассматривает ходатайства о приглашении на заседание комиссии лиц, указанных иных лиц, принимает решение об их удовлетворении (об отказе в удовлетворении) и о рассмотрении (об отказе в рассмотрении) в ходе заседания комиссии дополнительных материалов.

17. Секретарь комиссии:

а) обеспечивает подготовку необходимых материалов к заседанию комиссии;

б) информирует членов комиссии, приглашенных на заседание лиц о месте, времени проведения и повестке дня заседания комиссии, обеспечивает их необходимыми материалами;

в) оформляет протоколы заседаний комиссии;

г) информирует в установленном порядке заинтересованных лиц о принятых комиссией решениях.

18. О намерении лично присутствовать на заседании комиссии работник указывает в обращении, заявлении или уведомлении, представляемых в соответствии с подпунктом «в» пункта 12 настоящего Положения.

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

а) если в обращении, заявлении или уведомлении, предусмотренных подпунктом «в» пункта 12 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 извещенный о времени и месте его проведения, не явился на заседание комиссии.

19. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на заседание комиссии вопросов, а также дополнительные материалы.

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

21. По итогам рассмотрения вопроса, комиссия принимает решение:

1) о соблюдении или несоблюдении сотрудником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

2) об отсутствии/наличии в должностных обязанностях сотрудника полномочий, приводящих к конфликту интересов в сложившейся ситуации;

3) признать, что при исполнении сотрудником должностных обязанностей конфликт интересов отсутствует;

4) признать, что при исполнении сотрудником должностных обязанностей личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае комиссия рекомендует сотруднику принять меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения;

5) признать, что сотрудник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае комиссия рекомендует применить к работнику конкретную меру ответственности.

Основания и мотивы принятия такого решения должны быть отражены в протоколе заседания комиссии.

22. Решения комиссии принимаются открытым простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

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

24. 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 сотрудника 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.

25. 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.

26. Копии протокола заседания комиссии руководителю медицинской организации, а также по решению комиссии - иным заинтересованным лицам.

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

28. В случае установления комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника информация об этом представляется руководителю для решения вопроса о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.





29. В случае установления комиссией факта совершения сотрудником 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.

30. Выписка из решения комиссии, заверенная подписью секретаря комиссии и печатью медицинской организации, вручается сотруднику под роспись или направляется заказным письмом с уведомлением по указанному им в обращении адресу.

31. 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 секретарем комиссии.

Лист ознакомления
сотрудников с приказом ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова
№113 от 30.06.2020

«Об утверждении локальных нормативных актов в сфере противодействия
коррупции в ГБУЗ ОПБ им. К.Р. Евграфова»

Ф.И.О.	Должность	Число	Подпись
В.И.Белоусов	Зам. главного врача	14.07.20	
И.В.Шатохина	Зам. главного врача	14.07.20	
Д.А.Ильязова	И.о.начальника ОЮРиВК	14.07.20	
С.В.Бревнов	Заведующий ОМО	14.07.20	

И. о. начальника отдела ОДО



О.В. Гаврина