

| АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА | | | |
|-----------------------------|---|-------------|--|
| Бюджетное учреждение | Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Карелия «Республиканская инфекционная больница» | Руководство | Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача – руководитель центра профилактики и борьбы со СПИД и инфекционными заболеваниями, заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, главная медицинская сестра, главный бухгалтер |
| Дата последнего пересмотра: | | | |

ПРИНЯТЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

| | |
|--|---|
| Учреждение | Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Карелия «Республиканская инфекционная больница» |
| Руководитель учреждения | Главный врач |
| Заместители руководителя учреждения | Заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача – руководитель центра профилактики и борьбы со СПИД и инфекционными заболеваниями, заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, главная медицинская сестра, главный бухгалтер |
| Контрагент | Лицо, признаваемое таковым в соответствии с действующим Регламентом договорной работы. |
| Антикоррупционная политика | Деятельность учреждение в области противодействия коррупции, направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции. |
| Антикоррупционная экспертиза локальных актов | Деятельность работников учреждения по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим локальным актам учреждения и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов. |
| Коррупция | Незаконное использование работником учреждения своего должностного положения вопреки законным интересам учреждения в целях получения этим работником для себя или третьих лиц выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, либо незаконное предоставление таких выгод работникам или учреждению |
| Коррупционные действия | Незаконные действия работников учреждения, совершение которых приводит или может привести к Коррупции. |
| Коррупционные правонарушения | Коррупционные действия работников учреждения, за совершение которых установлена уголовная, административная или дисциплинарная ответственность. |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России от 8 ноября 2013 г., Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции». Настоящая Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов и мер, направленных на профилактику и пресечение Коррупционных действий работниками учреждения.

1.2. При приеме на работу в учреждение, лица, принимаемые на работу, должны ознакомиться с настоящей Антикоррупционной политикой под роспись.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Целью настоящей Антикоррупционной политики является разработка и реализация системы мер, направленных на противодействие Коррупции и обеспечивающих недопущение совершения Коррупционных действий работниками учреждения.

2.2. Задачами Антикоррупционной политики учреждения являются:

- определение перечня Коррупционных действий;
- введение специальных стандартов поведения работников учреждения во взаимоотношениях с контрагентами и иными лицами, с которыми работники вступают в отношения от имени и в интересах учреждения.

В результате применения Антикоррупционной политики должны быть обеспечены:

- исключение рисков совершения учреждением и ее работниками Коррупционных действий;
- формирование у работников учреждения корпоративного сознания, а также единообразного понимания позиции о неприятии Коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанности работников учреждения знать и соблюдать нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также требования настоящей Антикоррупционной политики.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. Принцип запрета Коррупционных действий, заключающийся в том, что любые Коррупционные действия работниками учреждения не должны совершаться.

3.2. Принцип личного примера руководства учреждения, заключающийся в том, что руководство должно культивировать среди работников, находящихся в их подчинении, нетерпимость к коррупции, в том числе проводя методические совещания и встречи с ними, с целью выяснения, какие из совершаемых (или готовящихся) работниками действий являются коррупционными действиями, какие риски влечет их совершение, а также с целью корректировки поведения работников, чтобы исключить совершение коррупционных действий.

3.3. Принцип вовлеченности работников, который реализуется посредством

информированности работников о положениях антикоррупционного законодательства.

Принцип вовлеченности работников, заключающийся в том, что руководство учреждения по мере необходимости должно организовывать и проводить общекорпоративные собрания с участием всех работников для обсуждения стандартов поведения работников учреждения во взаимоотношениях с лицами, с которыми работники вступают в деловые отношения.

3.4. Принцип открытости деятельности учреждения заключается в информировании контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении стандартах ведения медицинской и иной деятельности.

3.5. Принцип раскрытия информации о государственной и муниципальной службе, заключающийся в том, что лица, принимаемые на работу в учреждение и проходившие государственную и муниципальную службу, должны сообщать о дате увольнения со службы.

Порядок раскрытия информации, предусмотренной настоящим подпунктом, определяется в п. 5.1. настоящей Антикоррупционной политики.

3.6. Принцип эффективности стандартов поведения, заключающийся во введении таких стандартов поведения работников учреждения, которые имеют низкую стоимость, но обеспечивают простоту реализации и имеют результат.

3.7. Принцип ответственности, заключающийся в возможности привлечения к дисциплинарной ответственности в том случае, если совершение Коррупционных действий работниками учреждения, а также неисполнение требований настоящей Антикоррупционной политики, нанесли ущерб учреждению, в том числе ущерб его деловой репутации, либо стали основанием для привлечения к ответственности за совершение Коррупционных правонарушений.

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОРРУПЦИОННЫХ ДЕЙСТВИЙ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ИХ СОВЕРШЕНИЯ

4.1. Возможные Коррупционные действия работников учреждения, являющиеся Коррупционными правонарушениями, и влекущие привлечение работников, их совершивших, к уголовной ответственности.

4.1.1. Дача взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных услуг имущественного характера (например, предоставление бесплатных туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи и т.д.), предоставления иных имущественных прав (в частности, дарение чьих-либо долгов с возможностью их истребовать) работником лично или по его распоряжению или просьбе другими работниками либо иными лицами лицу, замещающему должности в государственных и муниципальных органах (учреждениях, корпорациях), в том числе иностранных (включая международные организации), обладающему распорядительными правами, за то, чтобы такое лицо с их помощью совершило либо способствовало совершению любых действий (бездействию) в пользу работников учреждения, либо попустительствовало (ст. 291 Уголовного кодекса РФ).

4.1.2. Посредничество во взяточничестве, то есть непосредственная передача от других работников либо иных лиц взятки указанным выше лицам (ст. 291.1 Уголовного кодекса РФ).

4.1.3. Злоупотребление руководством учреждения, а также другими работниками учреждения, обладающими распорядительными правами, своими полномочиями вопреки законным интересам учреждения, в целях извлечения выгод и преимуществ для себя либо других лиц, либо нанесения вреда другим лицам, если такие действия причинили существенный вред правам и законным

интересам учреждения (ст. 201 Уголовного кодекса РФ).

4.1.4. Коммерческий подкуп, то есть незаконная передача работником учреждения лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконные оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав в интересах работника учреждения или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию) (ст. 204 Уголовного кодекса РФ).

4.2. Возможные Коррупционные действия, являющиеся Коррупционными правонарушениями, и влекущие привлечение к административной ответственности учреждения.

4.2.1. Дача взятки или коммерческий подкуп, совершенные от имени или в интересах учреждения (независимо от того, совершаются ли они работником учреждения, либо иным лицом, имеющим право действовать от имени учреждения, либо не имеющим этого права, но фактически действующим в таком качестве, если учреждение об этом знает, но не пресекает) (ст. 19.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях);

4.2.2. Несообщение или нарушение срока сообщения (десять дней с момента заключения трудового договора) последнему представителю нанимателя (работодателю) бывшего государственного (муниципального) служащего о заключении трудового договора с ним, если с момента увольнения с такой службы прошло менее двух лет и такой служащий занимал должности государственной или муниципальной службы, установленные в соответствии с Перечнем должностей государственной и муниципальной службы (ст. 19.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

4.3. Предупреждение совершения Коррупционных действий Руководством учреждения.

4.3.1. Руководство учреждения при предупреждении совершения Коррупционных действий:

- организует процесс приема и рассмотрения сообщений о случаях склонения работников учреждения к совершению Коррупционных действий, а также о случаях их совершения;
- принимает меры по защите работника, сообщившего о случае совершения Коррупционных правонарушений другими работниками учреждения, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сообщений о случаях склонения к совершению либо совершении Коррупционных действий.

4.4. Предупреждение совершения Коррупционных действий работниками учреждения.

4.4.1. Работники учреждения, действуя от их имени и в их интересах, должны воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении Коррупционных действий независимо от того, где они находятся – в РФ или за ее пределами. При этом они обязаны:

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении Коррупционных действий или

Коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать Руководство учреждения о случаях склонения к совершению Коррупционных действий;
- незамедлительно информировать Руководство учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения Коррупционных действий и Коррупционных правонарушений другими работниками учреждения.

5. ИНФОРМАЦИЯ, ПОДЛЕЖАЩАЯ РАСКРЫТИЮ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ

5.1. При приеме на работу в учреждение лица, принимаемые на работу, должны сообщать сведения о том, занимали ли они должности государственной и муниципальной службы, а также дату, когда были освобождены от занимаемой должности и уволены с такой службы в последний раз. Такие сведения предоставляются в отдел кадров учреждения в письменной форме.

В случае, если какое-либо лицо не сообщит указанные сведения и с ним будет заключен трудовой договор, но впоследствии выяснится, что он занимал должности государственной и муниципальной службы, причем на момент заключения трудового договора прошло менее двух лет с увольнения с такой службы, с таким работником трудовой договор должен быть немедленно (с момента обнаружения) прекращен на основании ст. 84 Трудового кодекса РФ.

5.2. В случае, если лицо, принимаемое на работу, сообщит о том, что занимало должности, установленные в соответствии с Перечнем должностей государственной и муниципальной службы, при этом с момента последнего увольнения с такой службы не прошло двух лет, оно также должно предоставить сведения о том, взаимодействовало ли оно по последнему месту службы с учреждением (если принимается на работу в учреждение). Такие сведения предоставляются в отдел кадров в письменной форме.

В случае, если такое лицо взаимодействовало с ними, оно дополнитель но должно предоставить уведомление комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов по последнему месту службы о согласии, чтобы лицо заместило должность, на которую претендует.

Непредставление указанного уведомления либо представление уведомления, в котором содержится отказ в согласии, влечет отказ в заключении трудового договора, а если трудовой договор был заключен, – немедленное (с момента обнаружения) его прекращение на основании ст. 84 Трудового кодекса РФ.

6. ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

6.1. Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля фактов хозяйственной жизни способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

6.2. Задачами внутреннего контроля в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности учреждения и обеспечение соответствия деятельности учреждения требованиям нормативных правовых актов Российской Федерации и организационно-распорядительных документов учреждения.

6.3. Требования Антикоррупционной политики, учитываемые при формировании системы внутреннего контроля деятельности учреждения:

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

6.4. Контроль документирования фактов хозяйственной жизни, прежде всего, связан с обязанностью ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т. д.

7. МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Все работники обязаны знать перечень Коррупционных действий, приведенный п. 4.1. настоящей Антикоррупционной политики, и не совершать их.

7.2. В случае склонения работника к совершению Коррупционных действий, а также при получении информации о склонении к совершению Коррупционных действий других работников учреждения, он обязан немедленно, с момента обнаружения указанных фактов, сообщить о данном факте согласно Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Республиканская инфекционная больница».

При этом работник должен предоставить подробные сведения о Коррупционных действиях, которые должен был совершить он либо иной работник по просьбе обратившихся лиц, а также сообщить все известные сведения о лице, склоняющем к Коррупционным действиям, включая способ и обстоятельства склонения, информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении Коррупционных действий.

В случае, если работник сообщает сведения о склонении к совершению Коррупционных действий, за которые предусмотрена уголовная ответственность такого работника либо административная ответственность учреждения, информация о факте склонения должна быть направлена в правоохранительные органы не позднее десяти дней с момента ее получения. Дальнейшие действия должны совершаться совместно с правоохранительными органами в порядке, предусмотренном соответствующим законом.

7.3. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов своему непосредственному руководителю или главному врачу или заместителю главного врача по хозяйственным вопросам. При получении уведомления организуется работа согласно Положения о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Республиканская инфекционная больница».

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

7.5. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

7.6. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

7.7. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по его инициативе;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- иные способы урегулирования.

7.8. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения. Решение принимает главный врач на основании заключения комиссии.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Неисполнение работниками учреждения требований настоящей Антикоррупционной политики влечет их дисциплинарную ответственность.

9. ИЗМЕНЕНИЯ И СРОК ДЕЙСТВИЯ

9.1. В Антикоррупционную политику могут вноситься изменения, оформляемые новой редакцией Антикоррупционной политики. Настоящая Антикоррупционная политика действует с момента ее утверждения приказом главного врача учреждения.

10. ЛИЦО, ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

10.1. Лицом, ответственным за контроль исполнения требований настоящей Антикоррупционной политики является заместитель главного врача по хозяйственным вопросам.

**Министерство здравоохранения Республики Карелия
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Карелия
«Республиканская инфекционная больница»**

ПРИКАЗ

г. Петрозаводск

«11» января 2022 года

№ 4.1/од

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции и обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками ГБУЗ «РИБ» должностных обязанностей:

Приказываю:

1. Утвердить Антикоррупционную политику ГБУЗ «РИБ» (приложение № 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



S. Кононенко