

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ
БУЗ ВО «Вологодский областной наркологический диспансер № 1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об антикоррупционной политике (далее - Положение) разработано и применяется в БУЗ ВО «Вологодский областной наркологический диспансер № 1» (далее - Учреждение) на основании и в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 323-ФЗ);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ);
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ «Меры по предупреждению коррупции в организациях»;

1.2. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего Положения, являются работники Учреждения, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.3. Настоящее Положение и изменения к нему утверждаются руководителем Учреждения и вводятся в действие приказом руководителя, подлежат опубликованию на сайте Учреждения. Все работники Учреждения, должны быть ознакомлены с настоящим Положением под роспись.

2. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

2.1. Антикоррупционная политика в Учреждении представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности. основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон № 273-ФЗ.

2.2. Антикоррупционная политика учреждения разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, со статьей 12 Федерального закона № 273-ФЗ, Федеральным законом № 323-ФЗ, Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2.3. Целью Антикоррупционной политики является формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в Учреждении:

- минимизировать риск вовлечения работников Учреждения независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников Учреждения неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;
- разъяснить работникам Учреждения основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться в Учреждении:
- установить обязанность работников Учреждения знать и соблюдать принципы и требования Антикоррупционной политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также мероприятия по предотвращению коррупции.

2.4. Задачами Антикоррупционной политики Учреждения являются:

- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в Учреждении;
- методическое обеспечение, разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.
- выявление и устранение причин, способствующих коррупции в Учреждении;
- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;
- совершенствование методов обучения нравственным нормам, основам устойчивости против коррупции;
- определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;
- закрепление ответственности работников Учреждения за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования настоящего Положения, основные нормы антикоррупционного законодательства.
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики.

3. Используемые в политике понятия и определения

3.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

- **антикоррупционная политика** - утвержденный в установленном порядке документ, определяющий комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности учреждения;
- **антикоррупционная экспертиза правовых актов** - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;
- **аффилированные лица** - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность организации;
- **закон о противодействии коррупции** - Федеральный закон № 273-ФЗ;

- **законодательство о противодействии коррупции** - Федеральный закон № 273-ФЗ, другие федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты органов государственной власти Вологодской области и муниципальные правовые акты;

- **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 № 273-ФЗ);

- **коррупционное правонарушение** - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

- **коррупционный фактор** - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

- **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 № 273-ФЗ) по:

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;

- **контрагент** - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым Учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

- **взятка** - это дача или получение должностным лицом материальных ценностей, например, денег, ценных бумаг, иного имущества, либо незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в пользу того, кто дает **взятку**, либо иных лиц. Обязательное условие - действие (бездействие) входит в служебные полномочия этого должностного лица;

- **коммерческий подкуп** - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего 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);

- **конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов,

влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (часть 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ).

- **конфликт интересов медицинского работника** - 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 (медицинского работника)** - возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается;

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

4. Нормативно-правовое обеспечение мер по предупреждению коррупции в Учреждении

4.1. Основопологающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон № 273-ФЗ.

4.2. Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ закреплена обязанность организаций всех организационно-правовых форм разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи. Руководствуясь положениями указанного нормативного акта, Учреждение обязано принимать меры по предупреждению коррупции.

4.3. В статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ закреплены общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Особое внимание медицинских работников направлено на соблюдение статьи 74 закона № 323-ФЗ «Ограничения, налагаемые на медицинских работников и фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности».

4.5. Применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

4.6. Статьей 19.28. КоАП РФ установлены меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание

ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

4.7. В своей деятельности Учреждение учитывает положения статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении с ним трудового или гражданско-правового договора. Привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего с нарушением положений, установленных данной нормой закона, влечёт административную ответственность, предусмотренную статьёй 19.29. КоАП РФ.

4.8. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьёй 13 Федерального закона № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.9. ТК РФ предусмотрена возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

4.10. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, врачебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

5. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения

5.1. Система мер противодействия коррупции в Учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

5.1.1. **Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.** Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законода-

тельству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

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

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

5.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данного Учреждения коррупционных рисков.

5.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

5.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

5.1.7. Принцип открытости. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

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

6. Область применения политики и круг лиц, попадающих под действие политики.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для Учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

7. Антикоррупционная политика Учреждения

7.1. Антикоррупционная политика Учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

7.2. Сведения о реализуемой в Учреждении антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками Учреждения.

7.3. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись.

7.4. Обеспечивается и предоставляется возможность беспрепятственного доступа работников к тексту настоящего Положения.

7.5. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Учреждения. Для реализации указанной политики в Учреждении разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

7.6. В Учреждении проводится регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

7.7. В случае выявления по результатам анализа и мониторинга реализуемых антикоррупционных мероприятий их неэффективности в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

7.8. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ, законодательство о противодействии коррупции и иные нормативно-правовые акты.

7.9. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Учреждения, состоящие с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

7.10. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых её действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в различные договорные отношения гражданско-правового характера. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых Учреждением с контрагентами.

7.11. Общими обязанностями работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающим, как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительно информировать руководство и ответственное лицо за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать руководство и ответственное лицо за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами в аспекте деятельности Учреждения;
- сообщать руководству и ответственному лицу за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений Учреждения о вероятной возможности возникновения либо о возникшем у работника Учреждения конфликте интересов.

7.12. Руководствуясь положениями статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по противодействию и предупреждению коррупции), а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

7.13. 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 ТК РФ, за совершения правонарушений, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

8. Должностные лица учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

В Учреждении приказом руководителя Учреждения назначено ответственное лицо за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Обязанности ответственного лица за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений включают:

разработку локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (плана противодействия коррупции, антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Учреждения;

организацию проведения оценки коррупционных рисков;

прием, учет и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников Учреждения к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников Учреждения;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения и 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 Учреждения и подготовка соответствующих отчетных материалов в департамент здравоохранения Вологодской области.

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

№ п/п	Направление	Мероприятие
1.	Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения работников Учреждения.	1. Принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения. 2. Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства. 3. Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры и должностные инструкции работников Учреждения.
2.	Разработка и введение специальных	1. Введение процедуры информирования работниками работодателя и ответственного лица за рабо-

	антикоррупционных процедур.	<p>ту по профилактике коррупционных и иных правонарушений о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).</p> <p>2. Введение процедуры информирования работодателя и ответственного лица за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).</p> <p>3. Введение процедуры информирования работниками работодателя и ответственного лица за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.</p> <p>4. Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций.</p> <p>5. Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</p>
3.	Обучение и информирование работников Учреждения.	<p>1. Ежегодное ознакомление работников Учреждения под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.</p> <p>2. Организация индивидуального консультирования работников Учреждения по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.</p>
4.	Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения.	<p>1. Осуществление контроля соблюдения внутренних процедур требованиям антикоррупционной политики Учреждения.</p> <p>2. Осуществление контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.</p> <p>3. Осуществление контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.</p>
5.	Оценка результатов проводимой анти-	1. Проведение оценки результатов работы по противодействию коррупции в Учреждении.

коррупционной работы и распространение отчетных материалов.	2. Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции в Учреждении.
---	---

10. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов 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.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

10.2. В Учреждении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков **по процессам**:

- оказание платных медицинских услуг в ходе осуществление медицинской деятельности;
- оказание медицинских услуг в ходе осуществление медицинской деятельности;
- финансово-хозяйственная деятельность;
- размещение заказов заключение государственных контрактов и других договоров на поставку товаров, оказание услуг, выполнение работ, заключаемых для нужд Учреждения;
- работа со служебной информации;
- выдача листов нетрудоспособности, справок, документов.

по категориям работников:

- руководство Учреждения (главный врач, заместители главного врача, главная медицинская сестра);
- руководители структурных подразделений (заведующие отделений, заведующий стационаром, заведующий центром, начальники отделов);
- медицинские работники;
- иные работники.

На основании проведенной оценки коррупционных рисков руководителем Учреждения утверждена «карта коррупционных рисков», содержащая сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений, комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

10.3. В целях минимизации коррупционных рисков в Учреждении реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности Учреждения по осуществлению её основных функций, установленных законодательством о здравоохранении;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности Учреждения по оказанию платных медицинских услуг;
- обеспечение информационной открытости деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

11. Конфликт интересов, выявление и урегулирование конфликта интересов

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

11.2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

11.3. Выявлению и урегулированию в Учреждении подлежат все случаи конфликта интересов:

- ситуаций, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника, не осуществляющего оказание медицинской помощи, и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения работником Учреждения;

- ситуация, при которой у медицинского работника или иного работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании (организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий; организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций) материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или иного работника и интересами пациента.

11.4. Общие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

11.5. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

- заполнения декларации о конфликте интересов определенному круг у лиц, на которых распространяется данное требование и ее периодичность заполнения.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

11.5. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это ответственным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

11.6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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 должностных (трудовых) обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными (трудовыми) обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных (трудовых) обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются ответственные лица за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально

12. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников

В Учреждении:

12.1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих должностных (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.

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

12.3. Работник Учреждения принимает решение о закупке товаров Учреждением с юридическим лицом, с которым связана личная заинтересованность работника.

12.4. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

12.5. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением или намеревается установить такие отношения.

12.6. Работник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

12.7. Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения должностных (трудовых) обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

13. Внедрение стандарта служебное поведение работников Учреждения

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения. В этих целях в Учреждении утвержден Кодекс этики и служебного поведения работников БУЗ ВО «Вологодский областной наркологический диспансер № 1» (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 в области деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом. Кодекс закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения работников Учреждения.

14. Обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции

14.1. При организации обучения работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

14.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение проводится по следующей тематике:

юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;

ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения;

выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении должностных (трудовых) обязанностей;

поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций; взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Применяются следующие виды обучения:

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

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

периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

15. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

Деловые подарки и знаки делового гостеприимства являются общепринятым проявлением вежливости при осуществлении деятельности Учреждения. Деловые подарки, подлежащие дарению, и знаки делового гостеприимства должны быть предназначены для Учреждения и оказаны только от имени Учреждения.

В учреждении принято Положение об обмене деловыми подарками и знаками делового гостеприимства БУЗ ВО «Вологодский областной наркологический диспансер № 1», которые распространяются на случаи дарения в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями.

16. Внутренний контроль

16.1. Внутренний контроль хозяйственных операций в Учреждении осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте».

16.2. В Учреждении при проведении внутреннего контроля и аудита осуществляется контроль обеспечения соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;

- проверки экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

16.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения 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.

16.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований.

17. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

17.1. Учреждение не принимает каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения должностных (трудовых) обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

17.2. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в различных формах, в том числе:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения 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.

17.3. Руководство Учреждения и его сотрудники:

- оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции;

- предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

17.4. Руководство Учреждения и его сотрудники не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных, судебных или правоохранительных органов.

18. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Работники Учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 13 Федерального закона № 273-ФЗ).

19. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

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

20. Заключительные положения

Настоящее Положение может быть пересмотрено, в него могут быть внесены изменения в случае изменения антикоррупционного, трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки и внесения дополнений и приложений к данному Положению.