

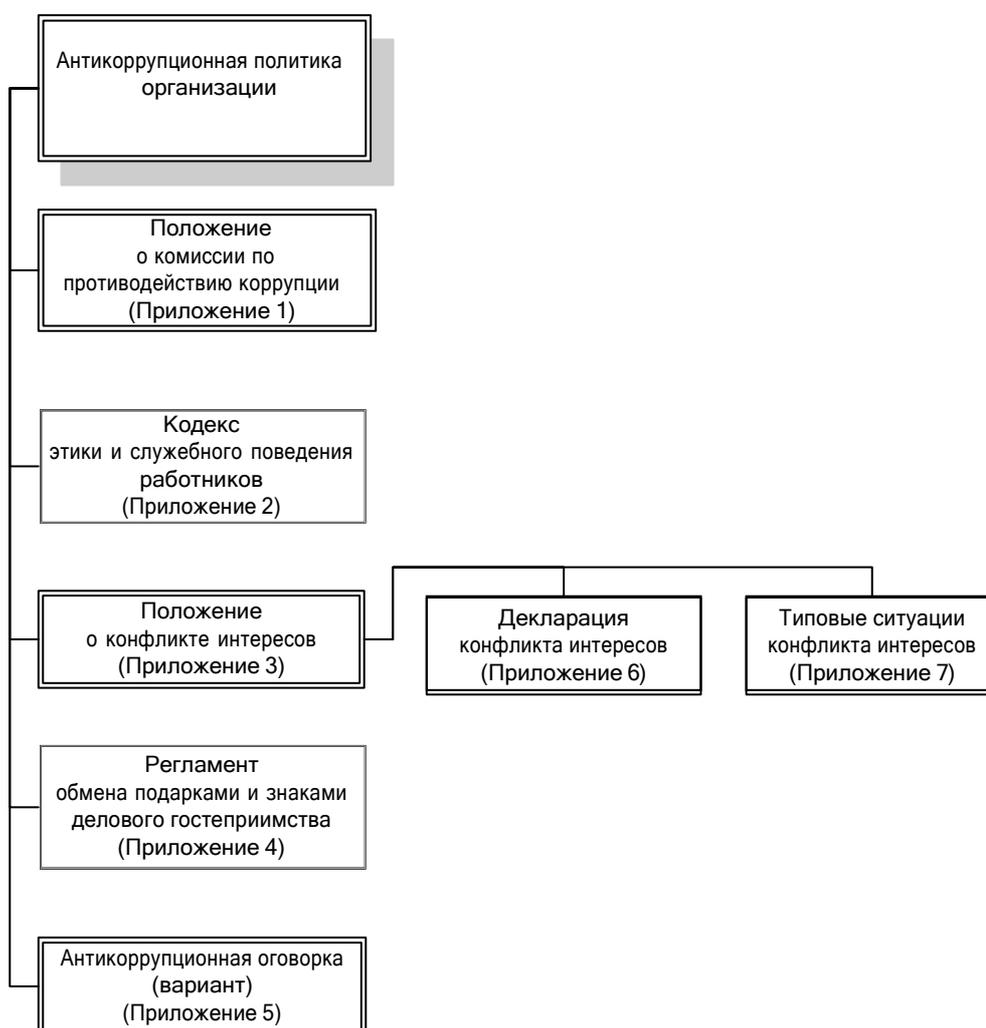
«Утверждаю»
Главный врач ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»



АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА (АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ СТАНДАРТЫ)

Государственного бюджетного учреждения
здравоохранения Тверской области «Старицкая
центральная районная больница»

**Структура
Антикоррупционной
политики**
(антикоррупционных стандартов)



1. Назначение документа

Настоящая антикоррупционная политика является базовым документом ГБУЗ «Старицкая центральная районная больница» (далее – Учреждение), определяющим принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм применимого антикоррупционного законодательства в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», ее руководством, административно-управленческим персоналом, работниками и иными лицами, которые могут действовать от имени или по поручению ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Антикоррупционная политика ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения. Настоящая политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Уголовным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции, утвержденной 08.11.2013 г. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,

2. Основные термины и определения

Для целей настоящего документа используются следующие основные понятия.

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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

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

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 (часть статьи 290 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Злоупотребление полномочиями - использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным

интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства (часть 1 статьи 201 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов - ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности либо у члена медицинской профессиональной некоммерческой организации, участвующего в разработке клинических рекомендаций, или члена научно-практического совета 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, а также иных обязанностей, в том числе связанных с разработкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

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

Материальная выгода — экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная, уголовная ответственность;

Коррупционный фактор – явление или их совокупность, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

План противодействия коррупции – ежегодно утверждаемый главным врачом ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» документ, устанавливающий перечень намечаемых к выполнению мероприятий, их последовательность, сроки реализации, ответственных исполнителей и ожидаемые результаты, разработанный на основе типового плана противодействия коррупции;

Предупреждение коррупции – деятельность ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранению явлений обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции;

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

Персонал (работник) - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;

Руководитель учреждения (организации) – главный врач ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

3. Цели и задачи антикоррупционной политики

Основными целями антикоррупционной политики ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» являются:

- предупреждение коррупции в Учреждении;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения; - формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения;

Основными задачами антикоррупционной политики ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» является:

- формирование у контрагентов, работников и иных лиц понимания позиции Учреждения в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения Учреждения, руководящих работников, других работников Учреждения, независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями;
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;
- обобщение и разъяснение основных требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться к Учреждению и его работникам;
- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования настоящей политики, основные нормы антикоррупционного законодательства.

4. Основные принципы противодействия коррупции

Противодействие коррупции в Российской Федерации основывается на следующих основных принципах:

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

Антикоррупционная политика ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» основывается на следующих ключевых принципах:

- *Принцип соответствия Антикоррупционной политики действующему законодательству и общепринятым нормам.*

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

- *Принцип личного примера руководства.*

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

- *Принцип вовлеченности работников.*

Информированность работников ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

- *Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.*

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

- *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую

стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

➤ *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 внутриучрежденческой антикоррупционной политики.

➤ *Принцип открытости деятельности Учреждения.*

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

➤ *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

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

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

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.

6. Должностные лица Учреждения, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

Главный врач ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

Ответственные за реализацию антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

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 Учреждения;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- 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 организации;
- при необходимости разрабатывать план антикоррупционных мероприятий в учреждении;
- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством

и настоящей Антикоррупционной политикой.

7. Обязанности работников Учреждения, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

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 непосредственного руководителя и (или) лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному руководителю и (или) иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

8. Внедрение стандартов поведения работников Учреждения

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения. В этих целях в Учреждении разработан Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» (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.

Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения работников Учреждения.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Понятие «конфликта интересов» применительно к медицинским и фармацевтическим организациям 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.

Федеральный закон от 21.11.11г. № 323-ФЗ обязывает медицинских работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- медицинские работники обязаны информировать главного врача Учреждения, в котором он работает;
- главный врач Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Тверской области.
- главный врач Учреждения предоставляет информацию о возникновении конфликта интересов в Комиссию Министерства здравоохранения Тверской области по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и

фармацевтической деятельности.

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

10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» поддерживает корпоративную культуру. Все вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства осуществляются в соответствии с Регламентом обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

11. Меры по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами

Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, проводится по следующим направлениям:

- Установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, поддерживают общепринятые этические стандарты ведения хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в антикоррупционных инициативах.

- Проверка контрагентов в целях снижения риска вовлечения ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» в коррупционную деятельность в ходе отношений с контрагентами (сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.).

- Включение в договоры ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционная оговорка) (Приложение № 5 к настоящему документу).

12. Оценка коррупционных рисков ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»

Целью оценки коррупционных рисков ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» являются:

- обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
- рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;
- определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Оценка коррупционных рисков ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» осуществляется ежегодно в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации.

13. Внутренний контроль и аудит ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»

Осуществление в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» внутреннего контроля хозяйственных операций способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Задачами внутреннего контроля и аудита в целях реализации мер предупреждения коррупции являются обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и обеспечение соответствия её деятельности требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учреждения.

К числу требований, учитываемых при формировании системы внутреннего контроля и аудита Учреждения относятся:

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности больницы;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах

коррупционного риска.

- ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности больницы;

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности больницы направлен на предупреждение и выявление следующих 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.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам с учетом обстоятельств - индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен, либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными деньгами.

14. Взаимодействие с работниками

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» требует от своих работников соблюдения настоящей Политики, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения.

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

Для формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры с новыми работниками проводится вводный тренинг по положениям настоящей Политики и связанных с ней документов, а для действующих работников проводятся периодические информационные мероприятия в очной форме.

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» 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.

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

15. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

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

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

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

Руководству Учреждения и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохрнительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохрнительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохрнительных органов рекомендуется привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области права.

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

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

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и все 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. .

Лица, виновные в нарушении требования настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», правоохрнительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации. .

17. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение Учреждения, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, может ежегодно представлять руководству Учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы Учреждения.

При выявлении недостаточно эффективных положений настоящей Политики или связанных с ней антикоррупционных мероприятий ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», либо при изменении требований применимого законодательства РФ, главный врач Учреждения, а также ответственные лица, организуют выработку и реализацию плана действий по пересмотру и изменению настоящей Политики и(или) антикоррупционных мероприятий.

Юрисконсульт _____ Н.Н.Овчинникова

Начальник отдела кадров _____ Н.В.Иванова

Председатель профкома _____ О.А.Артыкова

Декларация конфликта интересов

Перед заполнением настоящей Декларации я ознакомился с Антикоррупционной политикой Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Старицкая центральная районная больница», мне понятны Кодекс этики и служебного поведения персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», Положение о конфликте интересов и Регламент обмена подарками и знаками делового гостеприимства ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого: (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с «__»__202__года по «__»__202__года

При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на **Ваших супругу(а)** (или партнера в гражданском браке), **родителей** (в том числе приемных), **детей** (в том числе приемных), родных и двоюродных **братьев и сестер**.

Настоящая декларация носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначена исключительно для внутреннего пользования ГБУЗ «Старицкая ЦРБ». Содержание Декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет **один год** после чего документ подлежит **уничтожению**.

Внимательно ознакомьтесь с приведенными ниже вопросами, на каждый из вопросов необходимо дать ответ «да» или «нет».

Ко всем ответам «да» необходимо дать разъяснения в месте, отведенном в конце Декларации.¹

¹ Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего рассмотрения представителем работодателя.

1. Владаете ли Вы (члены Вашей семьи) ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) или любыми другими финансовыми интересами:²

В компаниях, находящихся в деловых отношениях с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» (в том числе в компании-подрядчике и т.п.)? (да / нет)

В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» или ведет с ней переговоры? (да / нет) _____

В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»? (да / нет) _____

2. Если ответ на один из вышеперечисленных вопросов в отношении Вас является «да», то передали ли Вы имеющиеся ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации?

Если Вы ответили на все вышеперечисленные вопросы – «нет», то в данном пункте ставится прочерк (да / нет) _____

3. Являетесь ли Вы или кто-либо из членов Вашей семьи членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:³

В компании, находящейся в деловых отношениях с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»? (да / нет)

В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» (например, участвует в конкурсе или аукционе на право заключения контракта для нужд больницы)? (да/нет) _____

В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном разбирательстве с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»? (да / нет) _____

4. Производили ли Вы какие-либо действия от лица ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» (например, как лицо, утверждающее приемку выполненной работы, оформление или утверждение платежных документов и т.п.) в отношении организаций, в которых Вы или члены Вашей семьи имели финансовый интерес? (да / нет) _____

² При ответе «да» на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части Декларации следует указать о ком идет речь (Вы или кто-либо из членов Вашей семьи).

³ При ответе «да» на какой-либо из вопросов данного пункта в заключительной части Декларации следует указать о ком идет речь (Вы или кто-либо из членов Вашей семьи) и кем указанное лицо является (членом органа управления (Совета директоров, Правления) или исполнительным руководителем (директором, заместителем директора т.п.), или работником, советником, консультантом, агентом или доверенным лицом).

5. Получали ли Вы или члены Вашей семьи вознаграждения (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) от физических и/или юридических лиц, в отношении которых осуществляли отдельные функции? (да / нет) _____
6. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные и т.п.), ставшую Вам известной в работе или разработанную Вами для ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» во время исполнения своих должностных обязанностей? (да / нет) _____
7. Раскрывали ли Вы в своих личных интересах или в интересах членов Вашей семьи, в том числе финансовых, какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» информацию, ставшую Вам известной в связи с исполнением должностных обязанностей? (да / нет) _____
8. Раскрывали ли Вы иным лицам в своих личных интересах сведения о персональных данных, медицинской информации граждан, ставшими Вам известными в ходе исполнения своих должностных обязанностей.? (да / нет) _____
9. Использовали ли Вы средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» (включая средства связи и доступ в Интернет), служебное время в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей? (да / нет) _____
10. Выполняете ли Вы иную оплачиваемую работу вне занятости в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям рабочего распорядка больницы и (или) ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью больницы?(да / нет) _____
11. Работают ли члены Вашей семьи в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», в том числе под Вашим прямым руководством? (да / нет) _____
12. Работает ли в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» какой-либо член Вашей семьи на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? (да / нет) _____
13. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи при приеме их на работу в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» или иное муниципальное учреждение; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на высшую должность, оценивали ли Вы их работу или способствовали освобождению от дисциплинарной ответственности?(да / нет) _____
14. Оказывали ли Вы протекцию третьим лицам, используя своё служебное положение, при предоставлении медицинских услуг? (да / нет) _____
15. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконными или неэтичным образом на коммерческие операции между ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с больницей? (да/нет) _____
16. Нарушали ли Вы требования Регламента обмена подарками и знаками делового гостеприимства организации? (да/нет) _____
16. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? (да / нет) _____

Если Вы ответили «да» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств (с указанием номера вопроса).

Решение непосредственного начальника по декларации
(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я поставил вопрос об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что:	

Непосредственный руководитель _____
(Ф.И.О., подпись)

КОДЕКС
этики и служебного поведения персонала (работников)
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Тверской области «Старицкая центральная районная больница»

1. Общие положения

Кодекс этики и служебного поведения персонала (работников) Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Старицкая центральная районная больница» (далее ГБУЗ «Старицкая ЦРБ») разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Кодекса профессиональной этики работников системы здравоохранения Российской Федерации, Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан», иных законодательных актах, основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Кодекс представляет собой общие профессиональные принципы и правила поведения, которыми надлежит руководствоваться всему персоналу больницы, независимо от занимаемой должности.

Цели Кодекса:

- обобщение этических норм и установление правил служебного поведения персонала больницы, для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- укрепление авторитета персонала больницы, доверие со стороны граждан;
- выработка единых норм поведения персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
- формирование уважительных взаимоотношений персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», основанного на нормах морали;

Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый обратившийся в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» вправе ожидать от персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» добросовестного, этичного поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

Лица, поступающие на работу в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» знакомятся с положениями настоящего Кодекса инспектором отдела кадров или непосредственным руководителем. Персонал больницы должен неукоснительно руководствоваться ими в процессе своей деятельности.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения персоналом ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» своих трудовых обязанностей.

Знание и соблюдение персоналом (работниками) положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила этического и служебного поведения персонала (работников)

Деятельность ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и ее персонала основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законности;
- профессионализма;
- независимости;
- добросовестности;
- конфиденциальности;
- информирования;
- эффективного внутреннего контроля;
- справедливости;
- ответственности;
- объективности;
- доверия, уважения и доброжелательности к коллегам по работе, к пациентам ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Персонал ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором на высоком профессиональном уровне;
- осуществлять свою трудовую деятельность для обеспечения эффективной работы ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
- при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению им должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, пациентами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником (персоналом) трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или репутации ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;

– не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

– воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», главного врача ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;

– соблюдать установленные в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» правила предоставления служебной информации и публичных выступлений (по согласованию с непосредственным руководителем и главным врачом);

– уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

– противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;

- принимать предусмотренные меры по недопущению возникновения конфликта интересов;

– проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение) в интересах или от имени учреждения;

- не использовать служебное положение при решении вопросов личного характера;

- стремиться к более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере ответственности персонала больницы;

В целях противодействия коррупции персонал ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» обязуется:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени больницы;

– уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды,

услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- не предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

- не выдавать рецепты на лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

- не принимать от 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 (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности);

- не принимать от организаций, компаний перечисленных в предыдущем пункте денежных средств, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств этих компаний, организаций или их компаний;

- не заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- не осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев: а) связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов или клинических испытаний медицинских изделий; б) участия этих организаций в порядке, установленном администрацией ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», в собраниях медицинского персонала больницы и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

- не получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- уведомлять своего непосредственного руководителя (в том числе письменно) о возникшем конфликте интересов (в том числе у других работников больницы) или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, принимать меры по его урегулированию;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, главного врача) о случаях его склонения к совершению коррупционных правонарушений или о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами больницы или иными лицами;

Персонал, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма и безупречной репутации.

Персонал, наделенный организационно-распорядительными полномочиями должен способствовать формированию в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Персонал, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

– принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

– не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

– в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у персонала (работника) личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Этические правила поведения персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»

В своем поведении всему персоналу больницы необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

Основной целью профессиональной деятельности медицинского персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» является охрана и укрепление здоровья населения, уважение личности и достоинства человека, пациента.

При осуществлении трудовой деятельности на территории ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», а так же вне её (особенно при условии восприятия персонала больницы как непосредственного её представителя), любой работник больницы воздерживается от:

– любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- от поступков, способных подорвать авторитет и уважение в обществе к своей профессиональной деятельности.

- навязывания пациенту своих философских, религиозных и политических взглядов;

– грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

– угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, в том числе физического воздействия, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

– принятия пищи, курения, разговора по телефону, посторонних бесед во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами и между персоналом (работниками);

- негативного высказывания о своих коллегах. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, доброжелательными и определяться исключительно защитой интересов пациента.

Персонал ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» призван способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе больницы деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Все работники, не зависимо от занимаемой должности, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

Взаимоотношения между персоналом больницы должны строиться на взаимном уважении, доверии, бескорыстии. Каждый работник должен с уважением относиться к знаниям и опыту коллег, быть готовым передавать свой опыт и знания.

Персонал больницы (в особенности медицинский) должен делать все зависящее для консолидации профессионального сообщества, активно участвовать в работе профессиональных общественных организаций, защищать честь и достоинство своих коллег.

Персонал больницы, выполняющий свои профессиональные функции, связанные с оказанием медицинской помощи, оказавшийся рядом с человеком вне медицинской организации, находящимся в угрожающем жизни состоянии, должен оказать ему первую помощь и (или) удостовериться в возможности других лиц сделать все необходимое для спасения жизни и здоровья человека.

Внешний вид персонала (работника) при исполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

Нарушение работниками (персоналом) положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

Соблюдение положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке

эффективности его деятельности.

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

Работники, в зависимости от тяжести совершенного проступка, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, главному врачу, либо к должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики (антикоррупционных стандартов).

**Положение о конфликте интересов
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Тверской области Старицкая центральная районная больница**

Понятие «конфликта интересов» применительно к медицинским и фармацевтическим организациям 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.

1. Цели и задачи Положения

Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тверской области «Старицкая центральная районная больница» (далее – Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Работники должны соблюдать интересы больницы, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Работники должны избегать любых конфликтов интересов, быть независимыми от конфликта интересов, затрагивающего больницу.

Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений больницы.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

– строгое соблюдение главным врачом ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», персоналом больницы обязанностей, установленных законодательством, Уставом ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», иными локальными нормативными актами, должностными

инструкциями;

– утверждение и поддержание организационной структуры больницы, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

– распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями руководителя медицинской организации;

– выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

– распределение должностных обязанностей персонала (работников) таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

– внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в больнице информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;

– исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: главный врач и персонал (работники) должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми главный врач и персонал, либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

– представление гражданами при приеме на должности, включенные в Перечень должностей Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Старицкая центральная районная больница» с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов (Приложение № 6 к Антикоррупционной политике);

– представление ежегодно персоналу (работникам), замещающими должности, включенные в Перечень должностей Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Старицкая центральная районная больница» с высоким риском коррупционных проявлений, декларации конфликта интересов;

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

3. Обязанности главного врача и персонала больницы по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов главный врач и персонал (работники) обязаны:

– исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами больницы;

– соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», локальных нормативных актов организации, настоящего Положения о конфликте интересов;

– при принятии решений по кадровым, организационно-техническим,

финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

– письменно уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

– обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами больницы;

– исключить возможность вовлечения больницы, главного врача и персонала в осуществление противоправной деятельности;

– обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;

– обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

– своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

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

– предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

– обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;

– обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны главного врача и персонала больницы.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

Федеральный закон от 21.11.11г. № 323-ФЗ обязывает медицинских работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- медицинские работники обязаны информировать главного врача Учреждения, в котором он работает;
- главный врач Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Тверской области.
- главный врач Учреждения предоставляет информацию о возникновении конфликта интересов в Комиссию Министерства здравоохранения Тверской области по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

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

нарушений.

Работники должны без промедления письменно сообщать о любых конфликтах интересов главному врачу ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», своему непосредственному руководителю или должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

Главный врач Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Тверской области.

Главный врач Учреждения предоставляет информацию о возникновении конфликта интересов в Комиссию Министерства здравоохранения Тверской области по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

По итогам рассмотрения Комиссией Министерства здравоохранения Тверской области, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

Предотвращение конфликта интересов может состоять в:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольном отказе персонала 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;
- пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами больницы
- увольнении работника (персонала) из ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» по инициативе работника;
- увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Типовые ситуации конфликта интересов приведены в Приложении №7 к Антикоррупционной политике.

**Регламент обмена подарками и знаками делового гостеприимства в
Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тверской
области «Старицкая центральная районная больница»**

1. Общие положения

Настоящий Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Старицкая центральная районная больница» (далее – Регламент обмена деловыми подарками) основанна общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, в соответствии с которыми деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе хозяйственной и иной деятельности ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и распространяется на весь персонал больницы, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Целями Регламента обмена деловыми подарками являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
- осуществление хозяйственной и иной деятельности ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» на основе норм и правил делового поведения, базирующихся на принципах защиты конкуренции, качества товаров, работ, услуг, недопущения конфликта интересов;
- определение единых для всего персонала (работников) требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях;
- исключение влияния третьих лиц на деятельность главного врача и персонала (работников) при исполнении ими трудовых обязанностей;
- минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий.

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в её деятельности.

Работникам, представляющим интересы ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» или действующими от её имени, важно понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

При употреблении в настоящем Регламенте обмена деловыми подарками терминов, описывающих гостеприимство: «представительские

мероприятия», «деловое гостеприимство», «корпоративное гостеприимство»– все положения данного Регламента обмена деловыми подарками применимы к ним равным образом.

2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» признаёт, что обмен деловыми подарками в процессе хозяйственной и иной деятельности, организация представительских мероприятий является нормальной деловой практикой.

Персонал (работники) больницы могут дарить третьим лицам и получать от них деловые подарки, организовывать и участвовать в представительских мероприятиях, если это законно, этично и делается исключительно в деловых целях.

Стоимость и периодичность дарения и получения подарков и (или) участия в представительских мероприятиях одного и того же лица должны определяться производственной необходимостью и быть разумными.

Принимаемые подарки и деловое гостеприимство не должны приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя и (или) оказывать влияние на объективность его(ее) деловых суждений и решений.

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

Главный врач ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и работники не вправе использовать служебное положение в личных целях, включая использование собственности организации, в том числе:

– для получения подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в процессе ведения дел ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», в том числе как до, так и после проведения переговоров о заключении гражданско-правовых договоров (контрактов) и иных сделок;

– для получения услуг, кредитов от аффилированных лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих аналогичные услуги или кредиты третьим лицам на сопоставимых условиях, в процессе осуществления своей деятельности.

Работникам не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от контрагентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи или получения взяток или коммерческого подкупа.

Подарки и услуги, предоставляемые ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», передаются только от её имени в целом, а не как подарок от отдельного работника.

В качестве подарков персонал больницы должен стремиться

использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» или ее работника.

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

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);

- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не входит в его трудовые обязанности;

- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской главному врачу ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» и продолжить работу в установленном в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

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

Для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости персонал (работники) могут презентовать третьим лицам и получать от них представительские подарки. Под представительскими подарками понимается сувенирная продукция (в том числе с логотипом организаций), цветы, кондитерские изделия и аналогичная продукция.

3. Область применения

3.1. Настоящий Регламент обмена деловыми подарками подлежит применению вне зависимости от того, каким образом передаются деловые подарки и знаки делового гостеприимства – напрямую или через посредников.

Антикоррупционная оговорка (вариант для договоров)

Стороны договора, их аффилированные (взаимосвязанные) лица, работники и посредники не вправе ни прямо, ни косвенно предлагать и выплачивать денежные средства и иные ценности сотрудникам и представителям другой стороны с целью оказания влияния на их действия и решения по договору или получения иных неправомерных преимуществ в связи с его исполнением, исполнением своих обязательств по настоящему Договору.

— Для исполнения договора не допускается осуществлять действия, квалифицируемые как дача/получение взятки, коммерческий подкуп, злоупотребление должностным положением, а также действия, нарушающие требования законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, и иные коррупционные нарушения как в отношениях между сторонами договора, так и в отношениях с третьими лицами и государственными органами.

В случае возникновения у стороны договора реальных оснований полагать о возможном нарушении данных требований она должна письменно уведомить об этом другую сторону вплоть до постановки вопроса о приостановлении исполнения договорных обязательств до разрешения сложившейся ситуации.

В случае выявления риска коррупционного нарушения по договору соответствующая сторона должна в течение 10 дней с момента получения уведомления сообщить другой стороне о принятых мерах по исключению этих рисков с приложением соответствующих подтверждений.

В случае выявления коррупционного нарушения, допущенного в связи с исполнением договора пострадавшая сторона вправе в одностороннем порядке полностью или в соответствующей части отказаться от исполнения договора, что влечёт его автоматическое полное или частичное расторжение с момента получения другой стороной уведомления об этом.

Пострадавшая сторона также вправе требовать возмещения в полном объёме всех причинённых ей убытков (реального ущерба и упущенной выгоды), вызванных односторонним расторжением договора по вине другой стороны.

**Положение
о комиссии по этике и противодействию коррупции
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Старицкая центральная районная больница**

1. Общие положения

Настоящее Положение о комиссии по этике и противодействию коррупции Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Старицкая центральная районная больница» (далее - Положение о комиссии) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Положение о комиссии определяет цели, порядок образования, работы и полномочия комиссии по противодействию коррупции.

Комиссия образовывается в целях:

- выявления причин и условий, способствующих возникновению и распространению коррупции;
 - выработки и реализации системы мер, направленных на предупреждение и ликвидацию коррупции в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
 - недопущения в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» возникновения причин и условий, порождающих коррупцию;
 - повышения эффективности функционирования больницы за счет снижения рисков проявления коррупции;
 - предупреждения коррупционных правонарушений в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
 - участия в пределах своих полномочий в реализации мероприятий по предупреждению коррупции в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
 - подготовки предложений по совершенствованию правового регулирования вопросов противодействия коррупции.
- урегулирования вопросов, касающихся соблюдения персоналом больницы требований кодекса этики и служебного поведения персонала (работников) ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, законодательством о противодействии коррупции и настоящим Положением о комиссии.

2. Порядок образования комиссии

Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом, образованным для реализации целей, указанных в разделе 1 настоящего Положения о комиссии.

В состав комиссии входят председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь и члены комиссии. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

Председателем комиссии назначается один из заместителей главного врача, ответственный за реализацию Антикоррупционной политики.

Состав комиссии утверждается приказом главного врача ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

В состав Комиссии включаются:

- заместители главного врача, руководители структурных подразделений;
- работники кадрового, юридического или иного подразделения больницы, определяемые главным врачом;
- руководитель контрактной службы (контрактный управляющий) ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;

Один из членов комиссии назначается секретарем комиссии.

По решению главного врача ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» в состав комиссии могут включаться:

- представители общественной организации ветеранов, созданной в больнице;
- представители профсоюзной организации, действующей в больнице;
- члены общественных советов, образованных в больнице.

3. Полномочия Комиссии

Комиссия в пределах своих полномочий:

- разрабатывает и координирует мероприятия по предупреждению коррупции в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ»;
- рассматривает предложения структурных подразделений ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» о мерах по предупреждению коррупции;
- формирует перечень мероприятий для включения в план противодействия коррупции;
- обеспечивает контроль за реализацией плана противодействия коррупции;
- готовит предложения главному врачу по внесению изменений в локальные нормативные акты в области противодействия коррупции;
- рассматривает результаты антикоррупционной экспертизы проектов локальных нормативных актов больницы при спорной ситуации о наличии признаков коррупциогенности;
- изучает, анализирует и обобщает поступающие в комиссию документы и иные материалы о коррупции и противодействии коррупции и информирует

главного врача о результатах этой работы;

- рассматривает вопросы нарушения, несоблюдения персоналом (работниками) больницы требований к служебному, этическому поведению.

Комиссия рассматривает также вопросы, связанные с совершенствованием работы по осуществлению закупок товаров, работ, услуг.

Комиссия рассматривает вопросы об урегулировании конфликта интересов, в отношении должностных лиц, персонала ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

Основаниями для проведения заседания Комиссии могут быть:

1) представление главным врачом материалов, свидетельствующих о несоблюдении должностным лицом требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов;

2) представление главного врача или любого члена комиссии, касающееся обеспечения соблюдения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления в ГБУЗ «Старицкая ЦРБ», мер по предупреждению коррупции.

Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением положений кодекса этики и служебного поведения персонала (работников) ГБУЗ «Старицкая ЦРБ».

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

4. Организация работы Комиссии

Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом работы комиссии, но не реже одного раза в квартал. Председатель комиссии, по мере необходимости, вправе созвать внеочередное заседание комиссии. Заседания могут быть как открытыми, так и закрытыми.

Председатель Комиссии при поступлении к нему в порядке информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

1) 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;

2) организует ознакомление должностного лица, персонала, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов Комиссии и других лиц, участвующих в заседании Комиссии, с информацией и с результатами ее проверки

Председатель Комиссии осуществляет руководство деятельностью Комиссии, организует работу Комиссии, созывает и проводит заседания Комиссии, представляет Комиссию в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями, общественными объединениями, со средствами массовой информации.

На период временного отсутствия председателя Комиссии (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка и т.п.) его обязанности исполняет

один из заместителей председателя комиссии.

Секретарь Комиссии отвечает за документационное обеспечение деятельности Комиссии: подготовку информационных материалов к заседаниям Комиссии, 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, ведение протоколов заседаний Комиссии, выполняет поручения председателя Комиссии, данные в пределах его полномочий.

На период временного отсутствия секретаря Комиссии (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка и т.п.) его обязанности возлагаются на одного из членов Комиссии.

Члены Комиссии осуществляют свои полномочия непосредственно, то есть без права их передачи иным лицам, в том числе и на время своего отсутствия.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют более половины от общего числа членов комиссии.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

Члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

При равенстве числа голосов голос председателя Комиссии является решающим.

Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают председательствующий на заседании и секретарь комиссии, члены комиссии.

Член Комиссии, не согласный с решением комиссии, вправе в письменном виде изложить свое особое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

Члены Комиссии добровольно принимают на себя обязательства о неразглашении сведений, затрагивающих честь и достоинство граждан, и другой конфиденциальной информации, которая рассматривается (рассматривалась) комиссией.

Информация, полученная комиссией в ходе ее работы, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

Заседание Комиссии по вопросам соблюдения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов проводится в присутствии соответствующего должностного лица, персонала (работника), в отношении которого рассматриваются вышеперечисленные вопросы.

При наличии письменной просьбы (заявления) о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Комиссии проводится в его отсутствие.

В случае неявки на заседание Комиссии должностного лица, персонала (его представителя), при отсутствии письменной просьбы о рассмотрении данного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается.

В случае повторной неявки указанных лиц без уважительных причин Комиссия может принять решение о рассмотрении данного вопроса в их отсутствие.

По итогам рассмотрения вопроса Комиссия принимает одно из

следующих решений:

- 1) установить, что должностное лицо (персонал) соблюдало требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;
- 2) установить, что должностное лицо (персонал) не соблюдало требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов.

В этом случае комиссия рекомендует указать на недопустимость нарушения требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо применить к должностному лицу (персоналу) конкретную меру ответственности.

5. Форма протокола заседания комиссии по противодействию коррупции Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Старицкая ЦРБ»

В протоколе заседания Комиссии указываются:

- 1) дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- 2) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании комиссии вопросов;
- 3) при рассмотрении вопроса о соблюдении требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов указывается фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого проводится разбирательство; предъявляемые претензии, материалы, на которых они основываются; содержание пояснений должностного лица и других лиц по существу предъявляемых претензий;
- 4) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;
- 5) другие сведения;
- 6) результаты голосования;
- 7) решение и обоснование его принятия.

Протокол заседания Комиссии в 7-дневный срок со дня заседания представляется главному врачу для ознакомления.

Главный врач рассматривает протокол заседания Комиссии и вправе учесть в пределах своей компетенции содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к должностному лицу (персоналу) мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае установления Комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) должностного лица (персонала) ГБУЗ «Старицкая ЦРБ» информация об этом представляется главному врачу для решения вопроса о применении мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Выписка из решения Комиссии вручается должностному лицу (персоналу), в отношении которого рассматривался вопрос под роспись.

Типовые ситуации конфликта интересов

1. Работник организации А 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. *Пример:* работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника. *Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность. *Пример:* руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями. *Возможные способы урегулирования:* отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

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

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную

работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

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

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет

перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

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

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

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

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

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному

лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

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

12. Работник организации А 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.