

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Новосибирской области

Форма по ОКУД

Новосибирский областной клинический кардиологический  
диспансер

по ОКПО

Код
03010
06

**ПРИКАЗ**

Номер документа	Дата составления
№117/1-А	05.10.2015

О реализации обязанности Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» принимать меры по предупреждению коррупции, предусмотренных статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»  
(с учетом изм. от 14.08.2023 №91-А)

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» с целью предотвращения конфликта интересов

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемые:
  - 1) положение об антикоррупционной политике в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» (Приложение № 1);
  - 2) кодекс этики и служебного поведения работников в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» (Приложение № 2);
  - 3) положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» (Приложение № 3).
2. Начальнику отделов кадров в срок до 01.11.2015 года ознакомить работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» с положением об антикоррупционной политике государственного бюджетного учреждения здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



О.В. Дуничева



от 05.10.2015 № 117/1-А

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об антикоррупционной политике в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер»

#### I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» (далее - учреждение) определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

2. Антикоррупционная политика учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на предупреждение коррупции в деятельности учреждения.

3. Целью антикоррупционной политики является:

1) формирование единого подхода к организации работы по предупреждению коррупции в учреждении;

2) минимизировать риск вовлечения работников учреждения независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;

3) сформировать у работников учреждения неприятия коррупции в любых формах и проявлениях;

4) разъяснить работникам учреждения основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться в учреждении;

5) установить обязанность работников знать и соблюдать принципы и требования антикоррупционной политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также мероприятия по предотвращению коррупции.

4. Задачами антикоррупционной политики являются:

1) информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по предупреждению коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

2) определение основных принципов работы по предупреждению коррупции в учреждении;

3) методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в учреждении;

4) определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

5) закрепление ответственности работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

5. Основным кругом лиц, попадающих под действие настоящего положения, 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.

#### II. Основные понятия



6. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия:

- 1) антикоррупционная политика - деятельность учреждения по антикоррупционной политике, направленной на создание эффективной системы противодействия коррупции;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) 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:
  - 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.
- 5) 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 оказанных 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;
  - б) 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);
- 7) конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником (представителем учреждения) которой он является;
- 8) коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско- правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;
- 9) коррупционный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;
- 10) предупреждение коррупции - деятельность учреждения по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;
- 11) субъекты антикоррупционной политики - общественные и иные организации, уполномоченные в пределах своей компетенции осуществлять противодействие коррупции.



### **III. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения**

7. Антикоррупционная политика учреждения основывается на следующих ключевых принципах:

- 1) соответствия антикоррупционной политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам - соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению;
- 2) личного примера руководства - ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции;
- 3) вовлеченности работников - информированность работников учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;
- 4) неприятие коррупции в любых формах и проявлениях - учреждение заявляет о неприятии коррупции в любых ее формах и проявлениях и устанавливает запрет работникам, прямо или косвенно, лично или через посредников участвовать в коррупционных действиях, в том числе предлагать, обещать, давать, просить и получать взятки в любой форме, в том числе в виде денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды имущественного и неимущественного характера, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций;
- 5) соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, ее руководителя и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности учреждения коррупционных рисков;
- 6) принцип эффективности антикоррупционных процедур - применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат;
- 7) 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;
- 8) открытости оказания платных услуг и ведения хозяйственной деятельности - информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах оказания платных услуг и ведения хозяйственной деятельности;
- 9) постоянного контроля и регулярного мониторинга - регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением;
- 10) периодическая оценка рисков - учреждение на регулярной основе с использованием всей доступной информации выявляет, анализирует и оценивает потенциальные внешние и внутренние коррупционные риски, характерные для его деятельности как в целом, так и по отдельным направлениям;
- 11) отказ от ответных мер и санкций - учреждение защищает интересы работников, добросовестно сообщивших, в том числе на условиях анонимности, об известных им фактах хищения, растраты, мошенничества, взяточничества, конфликта интересов и других правонарушений в учреждении, а также работников, отказавшихся совершить подобные правонарушения.

### **IV. Основные обязанности работников учреждения в сфере противодействия коррупции**

8. Работники учреждения в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:



- 1) руководствоваться положением об антикоррупционной политике в учреждении и неукоснительно его соблюдать;
  - 2) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
  - 3) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
  - 4) незамедлительно информировать руководителя учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
  - 5) незамедлительно информировать руководителя учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации;
  - 6) сообщить руководителю о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;
  - 7) запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);
  - 8) иные обязанности в соответствии с действующим законодательством и положением об антикоррупционной политике в учреждении.
9. Обязанности лиц, на которых приказом главного врача возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений:
- 1) проведение оценки результатов работы по предупреждению коррупции в организации и подготовка соответствующих отчетных материалов для руководителя организации;
  - 2) подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения коррупции в организации;
  - 3) разработка и представление руководителю учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
  - 4) участие в проведении контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;
  - 5) организация проведения оценки коррупционных рисков учреждения;
  - 6) проведение мероприятий по противодействию коррупции, отвечающих выявленным рискам и включенных в план по противодействию коррупции в учреждении;
  - 7) прием, участие в рассмотрении 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;
  - 8) организация проведения мероприятий с работниками учреждений по вопросам противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
  - 9) содействие повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и обучения работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики учреждения и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике;
  - 10) оказание содействия уполномоченным представителям контрольно надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
  - 11) оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
  - 12) проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству учреждения;
  - 13) разработка плана антикоррупционных мероприятий в учреждении;
  - 14) участие в организации антикоррупционной пропаганды;
  - 15) иные обязанности в соответствии с действующим законодательством и положением об антикоррупционной политике в учреждении.



10. Обязанности работников учреждения по реализации мероприятий по противодействию коррупции в учреждении, должны быть установлены в трудовых договорах и должностных инструкциях работников.

#### **V. Направления антикоррупционной политики учреждения**

11. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников, в учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения работников и учреждения в целом.

12. Общие правила и принципы поведения закреплены в Кодексе этики и служебного поведения работников учреждения.

13. Работа по урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- 1) обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4) соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

14. Выявлению и урегулированию в учреждении подлежат все случаи конфликта интересов:

1) 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;

2) ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического 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 фармацевтического работника и интересами пациента.

15. Работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, урегулируют конфликтов интересов, в порядке, установленном положением о конфликте интересов в учреждении.

16. Медицинские работники или фармацевтические работники учреждения во исполнения положений статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача.

17. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

18. Учреждение намерено поддерживать корпоративную культуру, в которой 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 учреждения.



19. В целях исключения нарушения норм законодательства о противодействии коррупции; оказания влияния третьих лиц на деятельность руководства учреждения и работников учреждения при исполнении ими трудовых обязанностей; минимизации имиджевых потерь учреждения; обеспечения единообразного понимания роли и места деловых подарков, корпоративного гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике учреждения; определения единых для всех работников учреждения требований к дарению и принятию деловых подарков, к организации и участию в представительских мероприятиях; в учреждении действует регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

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

1) установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми контрагентами, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении хозяйственной деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах;

2) внедрение специальных процедур проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики 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.);

3) распространение среди контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в учреждении;

4) включение в договоры, заключаемые с контрагентами, положений о соблюдении антикоррупционных стандартов (антикоррупционная оговорка);

5) размещение на официальном сайте организации информации о мерах по предупреждению коррупции, предпринимаемых в учреждении.

21. Оценка коррупционных рисков учреждения осуществляется ежегодно в соответствии с «Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций», разработанными Министерством труда и социального развития Российской Федерации с учетом специфики деятельности учреждения.

22. Целью оценки коррупционных рисков учреждения являются:

1) обеспечение соответствия реализуемых мер предупреждения коррупции специфике деятельности учреждения;

2) рациональное использование ресурсов, направляемых на проведение работы по предупреждению коррупции;

3) определение конкретных процессов и хозяйственных операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений и преступлений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждения.

23. На основании проведенной оценки коррупционных рисков главным врачом утверждается «карта коррупционных рисков учреждения», содержащая сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений, комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

24. В целях формирования антикоррупционного мировоззрения, нетерпимости к коррупционному поведению, повышения уровня правосознания и правовой культуры работников в учреждении на плановой основе посредством:

1) антикоррупционного образования работников, осуществляемого в форме повышения квалификации работников за счет средств учреждения;

2) антикоррупционной пропаганда, осуществляемая через средства массовой информации, наружную рекламу, информационные стенды, официальный сайт учреждения и иными средствами в целях формирования у работников нетерпимости к коррупционному поведению, воспитания у них чувства гражданской ответственности;



3) антикоррупционное консультирование, осуществляемое в индивидуальном порядке лицами, ответственными за реализацию антикоррупционной политики в учреждении.

25. Внутренний контроль и аудит осуществляемый в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

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

27. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление нарушений, а именно 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 другие.

28. 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 неправомερных действий, таких как:

1) оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

2) 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;

3) выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для учреждения или плату для данного вида услуг;

4) закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;

5) сомнительные платежи наличными деньгами.

29. Учреждение принимает на себя публичное обязательство:

1) сообщать в правоохранительные органы обо всех случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению стало известно;

2) воздерживаться от каких-либо санкций в отношении работников, сообщивших в контрольно - надзорные и правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке к совершению, совершении или совершенном коррупционном правонарушении или преступлении.

30. Сотрудничество учреждения с контрольно - надзорными и правоохранительными органами также осуществляется в форме:

1) оказания содействия уполномоченным представителям контрольно надзорных и правоохранительных органов при проведении ими контрольно - надзорных мероприятий в отношении учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

2) оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

31. Главный врач и работники оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях и преступлениях.

32. Главный врач и работники не допускают вмешательства в деятельность должностных лиц контрольно — надзорных и правоохранительных органов.

## **VI. Ответственность работников учреждения за несоблюдение требований антикоррупционной политики**



33. Работники должны соблюдать нормы законодательства о противодействии коррупции, а также положения об антикоррупционной политики в учреждении.

34. Главный врач и работники вне зависимости от занимаемой должности в установленном порядке несут ответственность, в том числе в рамках административного и уголовного законодательства, за несоблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики.

#### **VII. Порядок пересмотра и внесения изменений в положение об антикоррупционной политики в учреждении**

35. Учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективности реализации положений об антикоррупционной политики в учреждении.

36. Должностное лицо, на которого возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, ежегодно готовит отчет о реализации мер по предупреждению коррупции в учреждении, на основании которого в положение об антикоррупционной политики в учреждении могут быть внесены изменения и дополнения.

37. Пересмотр положения об антикоррупционной политики в учреждении может проводиться в случае внесения изменений в трудовое законодательство, законодательство о противодействии коррупции, изменения организационно - правовой формы или организационно - штатной структуры учреждения.

#### **VIII. Заключительные положения**

38. Положения об антикоррупционной политики учреждения доводится до сведения всех работников учреждения под подпись, обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников учреждения к тексту положения об антикоррупционной политики учреждения, по средствам размещения его на официальном сайте учреждения, на информационных стендах внутри учреждения.



от 05.10.2015 № 117/А-ст

**Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер»**

**I. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам независимо от занимаемой должности.

3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

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

**II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников учреждения**

6. Деятельность учреждения и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- 1) законность;
- 2) профессионализм;
- 3) независимость;
- 4) добросовестность;
- 5) конфиденциальность;
- 6) информирование;
- 7) эффективный внутренний контроль;
- 8) справедливость;
- 9) ответственность;
- 10) объективность;
- 11) доверие, уважение и доброжелательность в общении с гражданами и коллегам по работе;
- 12) в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 13) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 14) соблюдать трудовую дисциплину;



- 15) выполнять установленные нормы труда;
- 16) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 17) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 18) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

7. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- 1) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности учреждения;
  - 2) соблюдать нормы действующего федерального законодательства и законодательства Новосибирской области;
  - 3) обеспечивать эффективную работу учреждения;
  - 4) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности учреждения;
  - 5) 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;
  - 6) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
  - 7) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, включая положения Кодекса профессиональной этики врача Российской Федерации;
  - 8) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и коллегами;
  - 9) 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;
  - 10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;
  - 11) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;
  - 12) 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).
8. В целях противодействия коррупции работнику необходимо:
- 1) уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
  - 2) 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);
  - 3) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

### **III. Рекомендательные этические правила поведения работников учреждения**



9. В своем поведении работнику необходимо:

1) 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;

2) воздержаться 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;

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

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3) способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества;

10. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к организации, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

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

12. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

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

14. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) в кадровое или юридическое подразделение учреждения, либо к должностному лицу, на которого возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений.



от 05.10.2015 № 117/1-т

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о конфликте интересов в государственном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер»

1. Положение о конфликте интересов в государственном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Новосибирский областной клинический кардиологический диспансер» (далее – учреждение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения.

2. Целью разработки Положения о конфликте интересов является определение порядка предотвращения или урегулирования конфликта интересов в учреждении, минимизация коррупционных рисков в деятельности учреждения.

3. Под конфликтом интересов настоящим Положением о конфликте интересов понимается:

1) ситуация, 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;

2) ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического 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 фармацевтического работника и интересами пациента.

4. Работа по урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

1) обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;

2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4) соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

5. Медицинские работники или фармацевтические работники учреждения во исполнении положений статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны



здоровья граждан» обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача учреждения.

6. Работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, урегулируют конфликты интересов, в следующем порядке:

1) урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по урегулированию конфликта интересов в учреждении, состоящей из главного врача, должностных лиц, на которых возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, представителей кадровой и юридической службы, представителей профсоюзной организации;

2) заседание комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении правомочно, если на нем присутствует более половины ее членов и представители профсоюзной организации;

3) решение комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении принимается простым большинством голосов членов комиссии;

4) по окончании заседания комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении составляется протокол заседания комиссии, содержащий письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

7. Работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, должны:

1) без промедления письменно сообщать о любых конфликтах интересов главному врачу с указанием его сторон и сути;

2) до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;

3) главный врач не позднее 2 (двух) рабочих дней с момента поступления от работника письменного сообщения о конфликте интересов обязан передать поступившее сообщение и необходимые материалы в комиссию по урегулированию конфликта интересов в учреждении для рассмотрения и выработки рекомендации по разрешению конфликта интересов;

4) комиссия по урегулированию конфликта интересов в учреждении обязана в течение 5 (пяти) рабочих дней рассмотреть поступившее сообщения о конфликте интересов и выработать рекомендации для работника учреждения по разрешению конфликта интересов;

5) выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

8. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

1) ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

2) добровольном отказе работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

3) пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

4) отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

5) увольнении работника из учреждения по инициативе работника;

6) в проведении следующих организационных мероприятий в учреждении:

утверждении и поддержании организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

распределении полномочий приказом о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями главного врача;

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

распределении должностных обязанностей 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 организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;



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

9. Решение о замещении должностей в учреждении родственниками (свойственниками) главного врача или заместителей главного врача принимается комиссией по урегулированию конфликта интересов.

При этом, главный врач или заместитель главного врача, чей родственник принимается на работу, не участвует в голосовании. Роль председателя в этом случае выполняет один из членов комиссии по урегулированию конфликта интересов.

10. Комиссия по урегулированию конфликта интересов также рассматривает документы, содержащие информацию о нарушении трудовой дисциплины родственниками (свойственниками) главного врача или заместителей главного врача и принимает решение о применении дисциплинарного взыскания.