



Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Онкологический диспансер
Министерства здравоохранения Кабардино-Балкарской Республики

ПРИКАЗ № 33/17

09.01. 2017 г.

г. Нальчик

Об антикоррупционной
деятельности в ГБУЗ «ОД» МЗ КБР

В целях обеспечения реализации положений Федерального Закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Закон), Федерального закона от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», организации работы по противодействию коррупции в ГБУЗ «ОД» МЗ КБР,

приказываю:

1. Утвердить Положение о коррупционной политике учреждения (приложение 1).
2. Назначить ответственным лицом за организацию антикоррупционной деятельности в ГБУЗ «ОД» МЗ КБР заместителя главного врача по экономическим вопросам Хавпачева Аслана Лионовича.
3. Утвердить план антикоррупционных мероприятий в ГБУЗ «ОД» МЗ КБР на 2017 2018 годы в соответствии со ст.13.3 Закона (Приложение 2).
4. Утвердить Положение о выявлении, предотвращении и урегулировании конфликта интересов (приложение 3).
5. Создать Комиссию по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения ГБУЗ «Онкологический диспансер» в составе:

Председатель комиссии – главный врач А.Л. Канцалиев;

Заместитель председателя комиссии - заместитель главного врача по лечебной части З.Т.

Ламердонова;

Секретарь комиссии – юрисконсульт А.А. Сомгурова;

Члены комиссии:

Амшокова З.Р. – зав. ХО-1;

Нахушева Н.Ю. – зав. радиологическим отделением;

Токумаев М.Ж. – зав. ОХО-2;

Мукова Л.А. – зав ОПТ;

Бетрова М.В.- зав гематологическим отделением;

Хацукова З.К.- заведующий поликлиническим отделением;

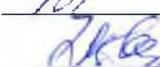
Кокова З.Х.- Начальник ОК.

6. Проводить заседание комиссии по мере необходимости, но не реже 1 раза в 6 месяцев.
7. Начальнику отдела кадров Коковой З.Х., ознакомить с настоящим приказом всех заинтересованных под личную роспись.
8. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач

  А.Л. Канцалиев

С приказом ознакомлены:

 А.Л.Хавпачев
 Ламердонова З.Т.
 Амшокова З.Р.
 Токумаев М.Ж.
 Нахушева Н.Ю.
 Мукова Л.А.
 Бетрова М.В.
 Хацукова З.К.
 Кокова З.Х.



Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ «ОД» МЗ КБР

А.Л.Канцалиев



ПОЛОЖЕНИЕ

об антикоррупционной политике учреждения

Общие положения

Антикоррупционная политика Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Онкологический диспансер» МЗ КБР (далее - Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273 «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Основными целями антикоррупционной политики Учреждения являются:

- предупреждение коррупции в Учреждения;
- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;

- формирование антикоррупционного сознания у работников Учреждения.

Основные задачи антикоррупционной политики Учреждения:

- формирование у работников понимания позиции Учреждения в неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

- минимизация риска вовлечения работников Учреждения в коррупционную деятельность;

- обеспечение ответственности за коррупционные правонарушения;

- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;

- установление обязанности работников Учреждения знать и соблюдать требования настоящей политики, основные нормы антикоррупционного законодательства.

2. Термины и определения

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

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

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

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

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

Основные принципы антикоррупционной деятельности Учреждения

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

1) Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Настоящая Антикоррупционная политика соответствует Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам, общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации, федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации, а также нормативным правовым актам Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам иных федеральных органов государственной власти, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Госпиталю

2) Принцип личного примера руководства Учреждения.

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

3) Принцип вовлеченности работников.

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

4) Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

5) Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6) Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

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

7) Принцип открытости работы.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах работы.

8) Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, и на других лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

Ответственные за реализацию антикоррупционной политики:

1) Должностные лица:

- главный врач ГБУЗ «Онкологический диспансер» МЗ КБР – Канцалиев А.Л., заместитель главного врача по экономическим вопросам – Хавпачев А.Л., заместитель главного врача по организационно-методической работе – Биттиров А.М., главный бухгалтер – Кельдиева М.В., главная медицинская сестра – Назранова А.А., юристконсульт – Афаунова О.Х.;

- руководители структурных подразделений.

2) Комиссия по этике и противодействию коррупции.

Общие обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции

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

Специальные обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении: 1) руководства Учреждения; 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики; 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками; 3) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит, и т.д.

Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор с работником Учреждения (в должностную инструкцию). При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре (в должностной инструкции) работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершение правонарушений, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей необходимо четко регламентировать процедуры их соблюдения. Так, в частности, порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений закрепляется в локальном нормативном акте Учреждения.

Профилактика коррупции

Профилактика коррупции в Учреждении осуществляется путем применения следующих основных мер:

А) формирование в Учреждении нетерпимости к коррупционному поведению;

Особое внимание уделяется формированию высокого правосознания и правовой культуры работников.

Антикоррупционная направленность правового формирования основана на повышении у работников позитивного отношения к праву и его соблюдению; повышении уровня правовых знаний, в том числе о коррупционных формах поведения и мерах по их предотвращению; формированию гражданской позиции в отношении коррупции, негативного отношения к коррупционным проявлениям, представления о мерах юридической ответственности, которые могут приниматься в случае совершения коррупционных правонарушений.

Б) антикоррупционная экспертиза локально-нормативных актов и их проектов, издаваемых в Учреждении;

В целях организации деятельности по предупреждению коррупции в Учреждении осуществляется антикоррупционная экспертиза локальных нормативных актов, их проектов и иных документов в целях выявления коррупционных факторов и последующего устранения таких факторов.

Ответственность работников

Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с Антикоррупционной политикой Учреждения и локальными нормативными актами, касающимися противодействия коррупции, изданными в Учреждении и соблюдать принципы и требования данных документов.

Работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за несоблюдение принципов и требований настоящей антикоррупционной политики.

Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Учреждения

В процессе работы должен осуществляться регулирование мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики, а также выявленных фактов коррупции и способов их устранения.

Основными направлениями антикоррупционной экспертизы является:

- обобщение и анализ результатов антикоррупционной экспертизы локальных нормативных документов Учреждения;
- изучения мнения трудового коллектива о состоянии коррупции в Учреждении и эффективности принимаемых антикоррупционных мер;
- изучение и анализ принимаемых в Учреждении мер по противодействию коррупции;
- анализ публикации о коррупции в средствах массовой информации.

Комиссия по противодействию коррупции ежегодно предоставляет руководству Учреждения соответствующий отчет. Если по результатам

мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс РФ и законодательство о противодействии коррупции, а также по предоставлению предложений комиссии по противодействию коррупции в Учреждении.

«Утверждаю»
 Главный врач ГБУЗ «Онкологический диспансер»



Канцалиев А.Л.

План антикоррупционных мероприятий государственного бюджетного учреждения
 здравоохранения ГБУЗ «Онкологический диспансер» на 2017-2018

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные исполнители
1	Проведение собеседования с гражданами, впервые поступившими на работу в ГБУЗ «Онкологический диспансер», с разъяснением требований к служебному поведению в целях противодействия коррупции	Постоянно	Заведующие отделениями и подразделениями
2	Разработка методических рекомендаций сотрудникам ГБУЗ «Онкологический диспансер» по реализации вносимых изменений в законодательство о противодействии коррупции (памяти, обзоры, разъяснения и т.д.)	Постоянно	Юрисконсульт, заместители главного врача по соответствующим направлениям
3	Проведение профилактических лекторских бесед по темам формирования антикоррупционного мировоззрения работников Учреждения	1 раз в полугодие	Юрисконсульт, заместители главного врача по соответствующим направлениям
4	Размещение правовых актов антикоррупционного содержания на официальном сайте ГБУЗ «Онкологический диспансер»	Постоянно	Программист
5	Использование прямых телефонных линий с главным врачом, заместителями главного врача по соответствующим направлениям ГБУЗ «Онкологический диспансер» в целях выявления фактов вымогательства, взяточничества и других проявлений коррупции, а также для более активного привлечения общественности к борьбе с данными правонарушениями	Постоянно	Главный врач, заместители главного врача
6	Постоянное информирование граждан об их правах на получение медицинской помощи	Постоянно	заведующие структурными подразделениями
7	Усиление контроля за недопущением фактов неправомерного взимания денежных средств с пациентов	Постоянно	Заместители главного врача, заведующие структурными подразделениями
8	Усиление персональной	Постоянно	Заместители главного

	ответственности работников Учреждения за неправомерное принятие решения в рамках своих полномочий		врача, заведующие структурными подразделениями
9	Рассмотрение вопросов исполнения законодательства о борьбе с коррупцией на заседаниях комиссии	1 раз в полугодие	Юрисконсульт, Заместители главного врача
10	Привлечение к дисциплинарной ответственности работников Учреждения, не принимающих должных мер по обеспечению исполнения антикоррупционного законодательства	По факту	Члены комиссии



УТВЕРЖДАЮ
Главный врач ГБУЗ «ОД» МЗ КБР
А. П. Канцалиев

Положение о выявлении, предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ «Онкологический диспансер» Минздрава КБР

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности ГБУЗ «Онкологический диспансер» Минздрава КБР (далее - Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, в том числе медицинских и фармацевтических работников, принято настоящее Положение о конфликте интересов.

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

Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с Федеральными законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Положение о конфликте интересов Учреждения (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, подпадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;

- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

1. Круг лиц, подпадающих под действие положения:

Действие положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении:

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

3. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

В Учреждении возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций работников.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений:

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие руководитель Учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и т.д.

6. Особенности урегулирование конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности:

Процедура урегулирования конфликта интересов при осуществлении медицинской и фармацевтической деятельности регламентируется статьей 75 Федерального закона от 21 ноября 2011г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Конфликт интересов - это ситуация, при которой у медицинского или фармацевтического работника возникает личная заинтересованность в получении от компании материальной выгоды или иного преимущества, что может повлечь ненадлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей.

В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача Учреждения.

Руководитель Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти.