

Утверждаю:
И.о.главного врача
ГБУЗ «ЦРБ» Терского района
З.Х.Баксаноков



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ В ГБУЗ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА .

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики .

Антикоррупционная политика» ГБУЗ «ЦРБ» Терского района представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

Нормативными актами, регуливающими антикоррупционную политику ГБУЗ «ЦРБ» Терского района является также Федеральный закон № 44 Ф3 от 05.04.2013 г. по следующим изменениями «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав и другие локальные акты.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 г «О противодействии коррупции», меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов. Антикоррупционная политика ГБУЗ «ЦРБ» Терского района направлена на реализацию данных мер.

2.Используемые в политике понятия 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. № 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.

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.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

Системы мер противодействия коррупции в лице основываются на следующих ключевых принципах:

- Принцип соответствия политики организации 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 организации.
- Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
- Принцип вовлеченности работников. Информированность работников организации 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 организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.
- Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.
- Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников организации 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 организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

— Принцип открытости Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации 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.

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ГБУЗ «ЦРБ» Терского района , находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Политика распространяется и на лица, выполняющие для ГБУЗ «ЦРБ» Терского района работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

5. Определение должностных лиц ГБУЗ «ЦРБ» Терского района , ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В ГБУЗ «ЦРБ» Терского района ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является главный врач.

Задачи, функции и полномочия главного врача в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией. Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;
- 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 лица или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- 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 Учредителю.

6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции .

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников ГБУЗ «ЦРБ» Терского района . Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

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

— воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГБУЗ «ЦРБ» Терского района ;

-незамедлительно информировать главного врача, руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

-незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами; сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Работнику 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).

Работник, в том числе обязан: уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

Все работники ГБУЗ «ЦРБ» Терского района должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

Главный врач ГБУЗ «ЦРБ» Терского района 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.

Задачи, функции должностных лиц или ответственных за противодействие коррупции устанавливаются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

В число обязанностей должностного лица, включается: разработка и представление на утверждение главного врача учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом — «Антикоррупционная политика».

Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником организации.

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

В число обязанностей должностного лица, включается: разработка и представление на утверждение главного врача учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации; 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 заполнения и рассмотрения уведомлений о конфликте интересов; 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.

7. ПРИМЕНИМОЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО.

ГБУЗ «Центральная районная больница» Терского района 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.

Всем работникам учреждения строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки.

8. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Главный врач, должностные лица учреждения, должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников.

ГБУЗ «ЦРБ» Терского района на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для ее деятельности в целом и для отдельных направлений в частности.

ГБУЗ «ЦРБ» Терского района проводит мероприятия по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам.

ГБУЗ «ЦРБ» Терского района прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, соблюдать требования настоящей Политики, а также оказывать взаимное содействие для предотвращения коррупции.

ГБУЗ «ЦРБ» Терского района размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте в сети Интернет, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

ГБУЗ «ЦРБ» Терского района содействует повышению уровня антикоррупционной культуры путем информирования и систематического обучения работников в целях поддержания их осведомленности в вопросах антикоррупционной политики учреждения и овладения ими способами и приемами применения антикоррупционной политики на практике.

В связи с возможным изменением во времени коррупционных рисков и иных факторов, оказывающих влияние на деятельность учреждения, ГБУЗ «ЦРБ» Терского района осуществляет анализ внедренных мероприятий по предотвращению коррупции, контролирует их соблюдение, а при необходимости пересматривает и совершенствует их.

9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТНИКАМИ

ГБУЗ «ЦРБ» Терского района 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 со стороны лиц, оказывающих услуги в интересах коммерческой организации или от ее имени.

По адресу электронной почты _____ на имя главного врача, могут поступать сообщения о совершении правонарушений коррупционной направленности, 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 и/или дистанционной форме.

10. ОТКАЗ ОТ ОТВЕТНЫХ МЕР И САНКЦИЙ

ГБУЗ «ЦРБ» Терского района заявляет о том, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в 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.

11. Установление перечня реализуемых ГБУЗ «ЦРБ» Терского района антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения..
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми

	подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Учреждения, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
Обучение и информирование работников	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
	Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования,

	вознаграждения внешним консультантам
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве приложения к антикоррупционной политике в Учреждении утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

12. Оценка коррупционных рисков.

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

13. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в организации;

— порядок раскрытия конфликта интересов работником организации 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.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации могут быть положены следующие принципы:

— обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

— индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

— конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

— соблюдение баланса интересов организации 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) организацией.

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

При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации

— 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.

В организации 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 желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений берёт 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 организации 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. Организация 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 или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника; — временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации; — увольнение работника из организации 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. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, руководитель.

Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально. В Учреждении должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий.

Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке. Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

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

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

15. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫЯВЛЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ В ГБУЗ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» ТЕРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА .**

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района (далее – Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

Положение о конфликте интересов — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. 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 организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения .

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

3. 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.

4. Предотвращение конфликта интересов.

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками учреждения, осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники ГБУЗ «ЦРБ» Терского района обязаны:

-соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов ГБУЗ «ЦРБ» Терского района;

- четко исполнять свои должностные обязанности;

- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

-обеспечить сохранность служебной тайны, а также персональных данных.

Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

5.Основные типы конфликта интересов

В деятельности ГБУЗ «ЦРБ» Терского района потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

-конфликт интересов между работниками;

- конфликт интересов между руководством и работниками;

- конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;

- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

6. Выявление конфликта интересов .

Выявление конфликта интересов, осуществляется всеми работниками ГБУЗ «ЦРБ» Терского района в ходе своей текущей деятельности.

В целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

-главного врача;

-заместителей главного врача ;

-руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок информация доводится до сведения главного врача учреждения.

7.Урегулирование конфликта интересов.

Главный врач ГБУЗ «ЦРБ» Терского района , заместители главного врача по медицинской части, и работники учреждения используют все доступные, законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов, в досудебном порядке с соблюдением законных интересов ГБУЗ «ЦРБ» Терского района , его работников, пациентов и их законных представителей.

Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов не могут участвовать в его урегулировании.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

В случае возможности урегулирования конфликтов интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать главного врача и заместителей главного врача (заместителя Председателя комиссии про противодействию коррупции) о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

В случае получения информации о наличии конфликта интересов главный врач обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирования конфликта интересов.

Лицо (группа лиц) ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию.

Возможные способы урегулирования конфликтов интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГБУЗ «ЦРБ» Терского района 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 противоречия с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликта с интересами ГБУЗ «ЦРБ» Терского района ;
- увольнение работника 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.

В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке, стороны конфликта обращаются в суд.

Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

8.Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений.

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрении этих сведений являются: заместители главного врача.

9.Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

9.1. Главный врач, его заместители и его работники всех подразделений ГБУЗ «ЦРБ» Терского района не зависимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

9.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренными Законодательством Российской Федерации.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

Устанавливаются следующие виды 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 осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является главный врач Учреждения.

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. 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. Учреждения 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

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

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру 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. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУЗ «ЦРБ» Терского района
- 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.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района

1. Общие положения

1.1. Комиссия по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов ГБУЗ «ЦРБ» Терского района (далее – Комиссия) является совещательным органом при ГБУЗ «ЦРБ» Терского района (далее – Учреждение) и создана в целях предварительного рассмотрения вопросов, связанных с противодействием коррупции, подготовки по ним предложений для руководства Учреждения, носящих рекомендательный характер, для подготовки предложений, направленных на повышение эффективности противодействия коррупции в Учреждении, а так же рассмотрения вопросов, связанных с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов в отношении работников Учреждения.

1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами в сфере противодействия коррупции Российской Федерации и КБР, а также настоящим Положением.

1.3. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

1.4. Комиссия осуществляет свою работу на основе взаимной заинтересованности представителей Учреждения и общественности.

1.5. Задачи Комиссии могут дополняться с учетом результатов ее работы.

1.6. Комиссия для осуществления своей деятельности и в пределах возложенных на нее задач вправе:

— проводить заседания по вопросам деятельности Комиссии; -приглашать на свои заседания сотрудников Учреждения, представителей общественных организаций, учебных заведений, профсоюзных, общественных организаций, не входящих в состав Комиссии;

— по результатам проведения заседаний принимать решения, осуществлять контроль их исполнения.

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

2. Задачи и направления деятельности Комиссии

2.1. Основными задачами работы и направлениями деятельности Комиссии учреждения являются:

2.1.1. Развитие принципов открытости, законности и профессионализма в сфере здравоохранения и социальной сфере;

2.1.2. Разработка программных мероприятий по антикоррупционной политике Учреждения и осуществление контроля за их реализацией;

2.1.3. Предупреждение коррупционных проявлений, формирование антикоррупционного общественного сознания, обеспечение прозрачности деятельности Учреждения, формирование нетерпимого отношения к коррупционным действиям;

2.1.4. Участие в реализации мероприятий в сфере противодействия коррупции, решении иных вопросов, связанных с нарушением норм этики и деонтологии;

2.1.5. Изучение причин и условий, способствующих появлению коррупции в учреждении и подготовка предложений по совершенствованию правовых, экономических и организационных механизмов функционирования Учреждения (его подразделений) в целях устранения почвы для коррупции;

2.1.6. Прием и проверка поступающих в Комиссию заявлений и обращений, иных сведений об участии должностных лиц, врачей, среднего и младшего медицинского персонала, технических и других сотрудников учреждения в коррупционной деятельности;

2.1.7. Организация проведения мероприятий (лекции, семинары, анкетирование, тестирование, «круглые столы», собеседования и др.), способствующих предупреждению коррупции;

2.1.8. Сбор, анализ и подготовка информации для руководства учреждения о фактах коррупции и выработка рекомендаций для их устранения;

- 2.1.9. Рассмотрение вопросов, связанных с реализацией прав граждан на охрану здоровья;
- 2.1.10. Формирование предложений о повышении качества и доступности медицинской помощи, эффективности и безопасности оказываемых услуг;
- 2.1.11. Участие общественности в обеспечении защиты прав получателей услуг при оказании им медицинской помощи;
- 2.1.12. Принятие мер по досудебному урегулированию конфликтных ситуаций в учреждении;
- 2.1.13. Рассмотрение иных вопросов в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

3. Состав Комиссии

3.1. Персональный состав Комиссии устанавливается главным врачом учреждения и формируется в основном из числа сотрудников учреждения.

В состав Комиссии могут входить представители иных медицинских организаций, общественных организаций, профессиональных ассоциаций врачей и среднего медицинского персонала, религиозных организаций, учебных заведений.

3.2. Председателем Комиссии является главный врач учреждения. 3

3.3. Основной состав Комиссии утверждается главным врачом.

В Комиссию входят:

- заместители главного врача
- заведующий поликлиникой
- председатель первичной профсоюзной организации
- главный бухгалтер
- главная медицинская сестра
- *Детский врач педиатр
- старший инспектор отдела кадров
- юрисконсульт

3.4. Заместитель председателя и секретарь Комиссии назначаются председателем из состава Комиссии.

Заместитель председателя проводит заседания Комиссии и организует её работу при отсутствии Председателя.

Секретарь комиссии занимается подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее, чем за семь рабочих дней до дня заседания.

4. Полномочия членов Комиссии.

4.1. Комиссия, ее члены имеют право:

- принимать в пределах своей компетенции решения, касающиеся организации, координации и совершенствования деятельности Учреждения по предупреждению коррупции, а также осуществлять контроль исполнения этих решений;
- заслушивать на своих заседаниях субъектов антикоррупционной политики учреждения, в том числе руководителей структурных подразделений;
- создавать рабочие группы для изучения вопросов, касающихся деятельности Комиссии, а также для подготовки проектов соответствующих решений Комиссии;
- организовывать и участвовать в административно-контрольных мероприятиях (административный обход, служебное расследование и др.) для соблюдения объективности и прозрачности лечебного процесса в учреждении;
- при необходимости привлекать для участия в работе Комиссии сотрудников Учреждения, должностных лиц и специалистов органов местного самоуправления, органов государственной власти, правоохранительных органов, а также по согласованию и без нарушения правовых актов, представителей общественных объединений и организаций; — участвовать в мероприятиях учреждения, проводимых по вопросам, непосредственно касающимся деятельности Комиссии;
- в инициативном порядке готовить и направлять в Комиссию аналитические записки, доклады и другие информационно-аналитические материалы;
- вносить через председателя Комиссии предложения в план работы Комиссии и порядок проведения его заседаний.

4.2. Член Комиссии обязан:

- не вмешиваться в непосредственную деятельность учреждения;
- принимать активное участие в заседаниях Комиссии и излагать свое мнение при обсуждении вопросов, рассматриваемых на заседаниях;
- выполнять поручения, данные председателем Комиссии;
- знать и соблюдать предусмотренный настоящим Положением порядок работы Комиссии;
- лично участвовать в заседаниях Комиссии.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы в соответствии с планом деятельности.

5.2. Основной формой работы Комиссии являются заседания Комиссии, которые проводятся регулярно, не реже четырех раз в год. По решению Председателя Комиссии

либо заместителя Председателя Комиссии могут проводиться внеочередные заседания Комиссии.

5.3. Проект повестки заседания Комиссии формируется на основании предложений членов Комиссии. Повестка заседания Комиссии утверждается на заседании Комиссии.

5.4. Материалы к заседанию Комиссии за два дня до дня заседания Комиссии направляются секретарем членам Комиссии.

5.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Присутствие на заседаниях Комиссии членов Комиссии обязательно. Делегирование членом Комиссии своих полномочий в Комиссии иным должностным лицам не допускается. В случае невозможности присутствия члена Комиссии на заседании он обязан заблаговременно известить об этом Председателя Комиссии, либо заместителя Председателя Комиссии, либо Секретаря Комиссии.

Если заседание Комиссии не правомочно, то члены Комиссии вправе провести рабочее совещание по вопросам проекта повестки заседания Комиссии.

5.6. Решения Комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих членов Комиссии. Член Комиссии, имеющий особое мнение по рассматриваемому Комиссией вопросу, вправе представлять особое мнение, изложенное в письменной форме.

5.7. Каждое заседание Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии, который подписывает председательствующий на заседании Комиссии и секретарь Комиссии.

5.8. К работе Комиссии с правом совещательного голоса могут быть привлечены специалисты, эксперты, представители организаций, другие лица.

5.9. При необходимости решения Комиссии могут быть оформлены как приказы главного врача учреждения.

5.10. Члены Комиссии и лица, участвующие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

5.11. Основанием для проведения внеочередного заседания Комиссии является информация о факте коррупции со стороны субъекта коррупционных правонарушений, полученная главным врачом от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан.

5.12. Информация, указанная в пункте

5.11. настоящего Положения, рассматривается Комиссией, если она представлена в письменном виде (заявление граждан на имя главного врача в произвольной форме, либо письмо на фирменном бланке из правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц) и содержит следующие сведения:

— фамилию, имя, отчество субъекта коррупционных правонарушений и занимаемую (замещаемую) им должность в Учреждении;

— описание факта коррупции;

— данные об источнике информации (в случае если такая информация стала известна заявителю от третьих лиц) либо выявлена в процессе оперативных мероприятий правоохранительных органов.

5.13. По результатам проведения внеочередного заседания Комиссия предлагает принять решение о проведении служебной проверки (служебного расследования) в отношении руководителя структурного подразделения Учреждения, в котором зафиксирован факт коррупции со стороны должностного лица.

5.14. При проведении внеочередных заседаний Комиссии члены Комиссии приглашают и заслушивают (в случае явки) заявителя информации согласно пункту 5.12. Положения, а также письменно предупреждают его об уголовной ответственности за заведомо ложный донос.

5.15. Заявитель письменно подтверждает изложенные факты и информацию перед Комиссией.

5.16. Члены Комиссии письменно подписывают дополнительное соглашение о неразглашении информации, составляющей врачебную или иную охраняемую законом тайну, которая не отображена в документах Комиссии.

5.17. Копия письменного обращения и решение Комиссии вносятся в личные дела субъекта антикоррупционной политики.

Приложение № 5

**СОСТАВ КОМИССИИ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ И
УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГБУЗ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ
РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА .**

Председатель комиссии, И. о. главного врача	З.Х.Баксанокков
Заместитель председателя, заместитель главного врача по ЭВН	М.А.Хакушева.
Члены Комиссии:	
Заместитель главного врача по МОН	В.П.Абазова
Заместитель главного врача по медицинской части.	К.А.Кодзокова
Заместитель главного врача экономике	З.Шипшев
Врио главного бухгалтера	З.Хупов
Председатель первичной профсоюзной организации	Б.Б.Сокмышева
Заведующая поликлиникой	Р.Х.Харилхова.
Главная медицинская сестра	Б.М.Токова
Старший инспектор отдела кадров	И.В.Сохова
Юрисконсульт	М.В.Дышекова

В случае необходимости к работе Комиссии могут привлекаться иные лица, работники БУЗ «ЦРБ» Терского района.

Приложение № 6

ПОЛОЖЕНИЕ О «ТЕЛЕФОНЕ ДОВЕРИЯ» В ГБУЗ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА .

1. Настоящее Положение устанавливает порядок работы «телефона доверия» по вопросам противодействия коррупции (далее — «телефон доверия»), организации работы с обращениями граждан и организаций, полученными по «телефону доверия», о фактах проявления коррупции в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района(далее — учреждение).
2. «Телефон доверия» — это канал связи с гражданами и организациями (далее — абонент), созданный в целях оперативного реагирования на возможные коррупционные проявления в деятельности работников учреждения, а также для обеспечения защиты прав и законных интересов граждан.
3. Режим функционирования «телефона доверия» – в рабочие дни с 8 час. 00 мин до 16 час. 00мин..
4. Прием обращений абонентов, поступающих по «телефону доверия», осуществляется в режиме непосредственного общения с уполномоченным работником учреждения.
5. Поступившие обращения граждан и (или) организаций подлежат обязательной регистрации сотрудником учреждения в Журнале регистрации обращений граждан и организаций по «телефону доверия» Учреждения (далее — Журнал учета) и рассматриваются в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 02.05.2006 N 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
6. Анонимные обращения, а также обращения, не содержащие адрес, по которому должен быть направлен ответ, не рассматриваются.

7. Обращения, в которых содержатся нецензурная либо оскорбительная лексика, угрозы жизни, здоровью и имуществу должностных лиц, а также членов их семей, остаются без ответа по существу поставленных в нем вопросов и перенаправляются по принадлежности в правоохранительные органы.

8. Сотрудники учреждения, работающие с информацией, поступившей по «телефону доверия», несут персональную ответственность за соблюдение конфиденциальности полученных сведений.

9. Использование и распространение информации о персональных данных, ставшей известной в связи с обращениями граждан и (или) организаций по «телефону доверия», без их согласия не допускается.

Приложение № 7

ПАМЯТКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ (ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ГБУЗ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА» ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Настоящая Памятка разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Ивановской области, в целях доведения до Главного врача (далее – Руководитель), заместителей главного врача и медицинских работников ГБУЗ «ЦРБ» Терского района, не являющихся должностными лицами по занимаемой должности, но обладающих организационно-распорядительными или административно-хозяйственными функциями (далее – Работники) комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению должностными лицами поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

Коррупция - система коррупционных связей, основанная на взаимной протекции, обмене услугами и подкупе. Она подрывает правовые устои и дискредитирует государство. Понятие коррупции законодательно закреплено в Российской Федерации Федеральным законом от 25 декабря 2008г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции". Одним из проявлений коррупции является взяточничество.

Взяточничество - преступление особого рода, и оно не может быть совершено одним лицом, а требует взаимодействия по крайней мере двоих – того, кто получает взятку (взяткополучатель) и того, кто её даёт (взяткодатель).

Получение взятки - одно из самых опасных должностных преступлений, особенно если оно совершается группой лиц или сопровождается вымогательством, которое заключается в получении должностным лицом преимуществ и выгод за законные или незаконные действия (бездействие).

Дача взятки - преступление, направленное на склонение должностного лица к совершению законных или незаконных действий (бездействия), либо предоставлению, получению каких-либо преимуществ в пользу дающего, в том числе за общее покровительство или попустительство по службе.

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В соответствии со статьёй 3 Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 г., вступившей в силу для Российской Федерации с 1 февраля 2007 г., Россия взяла на себя обязательство признать в качестве уголовного правонарушения не только получение и дачу взятки, но и обещание и предложение взятки, а также за просьбу о даче взятки и согласие ее принять. Подобные положения в Российское уголовное законодательство пока не введены, но приняты ряд изменений, ужесточающих уголовную ответственность за коррупционные правонарушения.

Статьёй 290 Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена ответственность за получение должностным лицом лично или через посредника взятки:

- в виде 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),

за общее покровительство по службе (например, действия, связанные с незаслуженным поощрением) или попустительство по службе (например, непринятие должностным лицом мер за упущения или нарушения в служебной деятельности взяткодателя или представляемых им лиц, не реагирование на его неправомерные действия).

Следует отметить, что предметом взятки или коммерческого подкупа наряду с деньгами, ценными бумагами и иным имуществом могут быть выгоды или услуги имущественного характера, оказываемые безвозмездно, но подлежащие оплате (предоставление туристических путёвок, ремонт квартиры, строительство дачи и т.п.).

Под выгодами имущественного характера следует понимать, в частности, занижение стоимости передаваемого имущества, приватизируемых объектов, уменьшение арендных платежей, процентных ставок за пользование банковскими ссудами.

Если имущественные выгоды в виде денег, иных ценностей, оказания материальных услуг предоставлены родным и близким должностного лица с его согласия, либо если он не возражал против этого и использовал свои служебные полномочия в пользу взяткодателя, действия должностного лица следует квалифицировать как получение взятки.

Меры ответственности за указанное преступление зависит, во-первых, от размера взятки: **До 25 тыс. руб.** - штраф в размере от двадцатипятикратной до пятидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет, либо принудительными работами на срок до 5 лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет, либо лишением свободы на срок до 3 лет со штрафом в размере двадцатикратной суммы взятки.

Свыше 25 тыс. руб. (значительный размер взятки) - штраф в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок до 6 лет со штрафом в размере тридцатикратной суммы взятки.

Свыше 150 тыс. руб. (крупный размер взятки) - штраф в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет и со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

Свыше 1 млн. руб. (особо крупный размер взятки) - штраф в размере от восьмидесятикратной до стократной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 8 до 15 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

Кроме того, мера ответственности зависит от субъектного состава, иных отягчающих обстоятельств:

- **взятка получена за совершение незаконных действий**, то есть за неправомерные действия (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, а также действия (бездействие), содержащие признаки преступления либо иного правонарушения (фальсификация документов, принятие решения на основании заведомо подложных документов, внесение в документы сведений, не соответствующих действительности и т.п.)

- **наказывается штрафом в размере от сорокакратной до семидесятикратной суммы взятки** с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет со штрафом в размере сорокакратной суммы взятки;

- **если преступление совершено группой лиц по предварительному сговору** (если в преступлении участвовали два и более должностных лица, которые заранее договорились

о совместном совершении данного преступления с использованием своего служебного положения, при этом не имеет значения, какая сумма получена каждым из этих лиц) или организованной группой (в данном случае в группу может входить только одно должностное лицо, а иные лица не являться должностными),

с вымогательством взятки (требование должностного лица дать взятку под угрозой совершения действий, которые могут причинить ущерб законным интересам гражданина либо поставить последнего в такие условия, при которых он вынужден дать взятку с целью предотвращения вредных последствий для его интересов) - штраф в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет и со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

Статьей 291 Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена ответственность за дачу должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника в виде штрафа в размере от пятнадцатикратной до тридцатикратной суммы взятки, либо принудительными работами на срок до 3 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет со штрафом в размере десятикратной суммы взятки.

Размер и тяжесть наказания также зависят от размера взятки:

Свыше 25 тыс. руб. (значительный размер взятки) – штраф в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки либо лишением свободы на срок до 3 лет со штрафом в размере пятнадцатикратной суммы взятки.

Свыше 150 тыс. руб. (крупный размер взятки) - штраф в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 5 до 10 лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

Свыше 1 млн. руб. (особо крупный размер взятки)

-штраф в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

Кроме того, мера ответственности зависит от субъектного состава, иных отягчающих обстоятельств:

- дача взятки за совершение заведомо незаконных действий

-штраф в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки либо лишением свободы на срок до 8 лет со штрафом в размере тридцатикратной суммы взятки; - если преступление совершено группой лиц по предварительному сговору или организованной группой

– штраф в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 5 до 10 лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

Примечание. Лицо, давшее взятку, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица, либо лицо после совершения преступления добровольно сообщило о даче взятки органу, имеющему право возбудить уголовное дело.

Дача взятки, а равно получение взятки должностным лицом, считаются оконченными с момента принятия получателем хотя бы части передаваемых ценностей.

В случаях, когда должностное лицо отказалось принять взятку или предмет коммерческого подкупа, взяткодатель или лицо, передающее предмет взятки, несёт ответственность за покушение на преступление, предусмотренное статьёй 291 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Если обусловленная передача ценностей не состоялась по обстоятельствам, не зависящим от воли лиц, пытавшихся передать или получить предмет взятки или подкупа, содеянное ими следует квалифицировать как покушение на получение, либо дачу взятки.

Статьей 291.1. Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена ответственность за посредничество во взяточничестве - непосредственную передачу взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное содействие взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки.

Наказание также определяется обстоятельствами совершения преступления:

Взятка в значительном размере, то есть от 25 тыс. руб. до 150 тыс. руб. - штраф в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок до 5 лет со штрафом в размере двадцатикратной суммы взятки;

- **за совершение незаконных действий либо лицом с использованием своего служебного положения** - штраф в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет со штрафом в размере тридцатикратной суммы взятки;

- **взятка в крупном размере (свыше 150 тыс. руб.), а равно, если осуществлено группой лиц** по предварительному сговору или организованной группой - штраф в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки;

- посредничество во взяточничестве, совершенное в особо крупном размере, (свыше 1 млн.), - штраф в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

Кроме того, признается преступлением обещание или предложение посредничества во взяточничестве и наказывается штрафом в размере от пятнадцатикратной до семидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или штрафом в размере от 25 тыс. руб. до 500 млн. руб. с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок до 7 лет со штрафом в размере от десятикратной до шестидесятикратной суммы взятки. Следует заметить, что, судя по указанной выше санкции, обещание взятки или предложение посредничества во взяточничестве законодательством признаются более опасными, нежели собственно посредничество.

Примечание. Лицо, являющееся посредником во взяточничестве, освобождается от уголовной ответственности, если оно после совершения преступления активно способствовало раскрытию и (или) пресечению преступления и добровольно сообщило органу, имеющему право возбудить уголовное дело, о посредничестве во взяточничестве. Следует упомянуть также ответственность, предусмотренную статьей 204 Уголовного кодекса Российской Федерации за коммерческий подкуп, которая, в общем, распространяется на должностных лиц в случае:

- когда должностное лицо участвует в дачи взятки лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации (не в государственном органе или органе местного самоуправления). Например, должностное лицо, предложившее подчиненному ему по службе работнику для достижения желаемого действия (бездействия), в интересах своей организации дать взятку должностному лицу, несет ответственность по соответствующей части статьи 291 Уголовного кодекса Российской Федерации как исполнитель преступления, а работник, выполнивший его поручение - как соучастник дачи взятки.

Если же, должностное лицо, предложившее подчиненному ему по службе работнику для достижения желаемого действия (бездействия) в интересах своей организации передать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, деньги, ценные бумаги, иное имущество, несет ответственность по части первой или второй статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации как исполнитель преступления, а работник, выполнивший его поручение, - как соучастник коммерческого подкупа.

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статьей 19.28. КоАП Российской Федерации устанавливается административная ответственность за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие

функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации

- денег,

- ценных бумаг,

- иного имущества,

- оказание ему услуг имущественного характера,

- предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением. в виде административного штрафа на юридических лиц в размере до трехкратной суммы денежных средств, стоимости ценных бумаг, иного имущества, услуг имущественного характера, иных имущественных прав, незаконно переданных или оказанных либо обещанных или предложенных от имени юридического лица, но не менее 1 миллиона рублей с конфискацией денег, ценных бумаг, иного имущества или стоимости услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

Российская Федерация реализует принятые обязательства во исполнение конвенций Организации Объединенных Наций, Конвенции Организации экономического сотрудничества и развития по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок, рекомендаций Совета Европы и других международных организаций.

Сложившиеся на международном уровне антикоррупционные стандарты государственного управления распространяются на различные сферы правового регулирования, одной из которых является ответственность за коррупционные правонарушения.

Анализ международного опыта показывает, что на сегодняшний день широкое распространение получил подход, в соответствии с которым меры уголовной ответственности применяются не только за получение и дачу взятки, но и за обещание и предложение взятки, а также за просьбу о даче взятки и согласие ее принять. Соответствующие положения закреплены в «антикоррупционных» конвенциях и национальном законодательстве ряда зарубежных стран.

В соответствии со статьей 3 Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 г., вступившей в силу для Российской Федерации с 1 февраля 2007 г., Россия взяла на себя обязательство признать в качестве уголовного правонарушения прямое или косвенное преднамеренное и спрашивание или получение какими-либо из публичных должностных лиц какого-либо неправомерного преимущества для самого этого лица или любого иного лица, или же принятие предложения или обещание такого преимущества, с тем, чтобы это должностное лицо совершило действия или воздержалось от их совершения при осуществлении своих функций. То есть, ввести уголовную ответственность за просьбу о даче взятки и обещание ее принять.

В свете этих событий следует особо отметить, что поведение, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки, является неприемлемым для Руководителя и работников, поскольку заставляет усомниться в их объективности и добросовестности, наносит ущерб репутации в целом.

УВАЖАЕМЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ! НЕ ПРИНОСИТЕ СВОЮ КАРЬЕРУ И ДОБРОЕ ИМЯ В ЖЕРТВУ СИЮМИНУТНОЙ ВЫГОДЕ! ПОМНИТЕ, ВЗЯТКА - ЭТО ПРЕСТУПЛЕНИЕ, КОТОРОЕ ПРЕСЛЕДУЕТСЯ ПО ЗАКОНУ!

Приложение № 8

ПАМЯТКА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ (ДЛЯ ГРАЖДАН)

Настоящая Памятка разработана в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и КБР комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению гражданами поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки главному врачу, его заместителю или иному медицинскому работнику, не являющемуся должностным лицом по занимаемой должности, но обладающим организационно распорядительными или административно-хозяйственными функциями.

Коррупция - система коррупционных связей, основанная на взаимной протекции, обмене услугами и подкупе. Она подрывает правовые устои и дискредитирует государство. Понятие коррупции законодательно закреплено в Российской Федерации Федеральным законом от 25 декабря 2008г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Одним из проявлений коррупции является взяточничество. Взятничество - преступление особого рода, и оно не может быть совершено одним лицом, а требует взаимодействия по крайней мере двоих – того, кто получает взятку (взятополучатель) и того, кто её даёт (взятодатель).

Получение взятки - одно из самых опасных должностных преступлений, особенно если оно совершается группой лиц или сопровождается вымогательством, которое заключается

в получении должностным лицом преимуществ и выгод за законные или незаконные действия (бездействие).

Дача взятки - преступление, направленное на склонение должностного лица к совершению законных или незаконных действий (бездействия), либо предоставлению, получению каких-либо преимуществ в пользу дающего, в том числе за общее покровительство или попустительство по службе.

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статьей 291 Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена ответственность за дачу должностному лицу, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации лично или через посредника в виде штрафа в размере от пятнадцатикратной до тридцатикратной суммы взятки, либо принудительными работами на срок до 3 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет со штрафом в размере десятикратной суммы взятки.

Размер и тяжесть наказания также зависят от размера взятки:

Свыше 25 тыс. руб. (значительный размер взятки) - штраф в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки либо лишением свободы на срок до 3 лет со штрафом в размере пятнадцатикратной суммы взятки.

Свыше 150 тыс. руб. (крупный размер взятки) - штраф в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 5 до 10 лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

Свыше 1 млн. руб. (особо крупный размер взятки) - штраф в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

Кроме того, мера ответственности зависит от субъектного состава, иных отягчающих обстоятельств:

- дача взятки за совершение заведомо незаконных действий - штраф в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки либо лишением свободы на срок до 8 лет со штрафом в размере тридцатикратной суммы взятки; - если преступление совершено группой лиц по предварительному сговору или организованной группой - штраф в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 5 до 10 лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки.

Примечание. Лицо, давшее взятку, освобождается от уголовной ответственности, если оно активно способствовало раскрытию и (или) расследованию преступления и либо имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица, либо лицо после

совершения преступления добровольно сообщило о даче взятки органу, имеющему право возбудить уголовное дело.

Дача взятки, а равно получение взятки должностным лицом, считаются оконченными с момента принятия получателем хотя бы части передаваемых ценностей.

В случаях, когда должностное лицо отказалось принять взятку или предмет коммерческого подкупа, взяткодатель или лицо, передающее предмет взятки, несёт ответственность за покушение на преступление, предусмотренное статьёй 291 Уголовного кодекса Российской Федерации. Если обусловленная передача ценностей не состоялась по обстоятельствам, не зависящим от воли лиц, пытавшихся передать или получить предмет взятки или подкупа, содеянное ими следует квалифицировать как покушение на получение, либо дачу взятки.

Статьей 291.1. Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена ответственность за посредничество во взяточничестве - непосредственную передачу взятки по поручению взяткодателя или взяткополучателя либо иное содействие взяткодателю и (или) взяткополучателю в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки. Наказание также определяется обстоятельствами совершения преступления:

Взятка в значительном размере, то есть от 25 тыс. руб. до 150 тыс. руб. - штраф в размере от двадцатикратной до сорокакратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок до 5 лет со штрафом в размере двадцатикратной суммы взятки; - за совершение незаконных действий либо лицом с использованием своего служебного положения - штраф в размере от тридцатикратной до шестидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет со штрафом в размере тридцатикратной суммы взятки;

- **взятка в крупном размере (свыше 150 тыс. руб.),** а равно, если осуществлено группой лиц по предварительному сговору или организованной группой - штраф в размере от шестидесятикратной до восьмидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет со штрафом в размере шестидесятикратной суммы взятки;

- **посредничество во взяточничестве, совершенное в особо крупном размере, (свыше 1 млн.),** - штраф в размере от семидесятикратной до девяностократной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок от 7 до 12 лет со штрафом в размере семидесятикратной суммы взятки.

Кроме того, признается преступлением обещание или предложение посредничества во взяточничестве и наказывается штрафом в размере от пятнадцатикратной до семидесятикратной суммы взятки с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет или штрафом в размере от

25 тыс. руб. до 500 млн. руб. с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до 3 лет либо лишением свободы на срок до 7 лет со штрафом в размере от десятикратной до шестидесятикратной суммы взятки. Следует заметить, что, судя по указанной выше санкции, обещание взятки или предложение посредничества во взяточничестве законодательством признаются более опасными, нежели собственно посредничество.

Примечание. Лицо, являющееся посредником во взяточничестве, освобождается от уголовной ответственности, если оно после совершения преступления активно способствовало раскрытию и (или) пресечению преступления и добровольно сообщило органу, имеющему право возбудить уголовное дело, о посредничестве во взяточничестве. Российская Федерация реализует принятые обязательства во исполнение конвенций Организации Объединённых Наций, Конвенции Организации экономического сотрудничества и развития по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок, рекомендаций Совета Европы и других международных организаций.

Сложившиеся на международном уровне антикоррупционные стандарты государственного управления распространяются на различные сферы правового регулирования, одной из которых является ответственность за коррупционные правонарушения.

Анализ международного опыта показывает, что на сегодняшний день широкое распространение получил подход, в соответствии с которым меры уголовной ответственности применяются не только за получение и дачу взятки, но и за обещание и предложение взятки, а также за просьбу о даче взятки и согласие ее принять. Соответствующие положения закреплены в «антикоррупционных» конвенциях и национальном законодательстве ряда зарубежных стран.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ У ВАС ВЫМОГАЮТ ВЗЯТКУ?

В случае, если у Вас вымогают взятку, необходимо сообщить о факте вымогательства взятки (запомнив максимум информации: имя, должность, условия и размер взятки и т.п.) руководству ГБУЗ «ЦРБ» Терского района или в один из правоохранительных органов по месту вашего жительства.

КУДА ОБРАТИТЬСЯ, ЕСЛИ ВЫ СТОЛКНУЛИСЬ С ПОПЫТКОЙ ВЫМОГАТЕЛЬСТВА ВЗЯТКИ?

- к главному врачу ГБУЗ «ЦРБ» Терского района по адресу: 361202 КБР, Терский район, г. п. Терек, ул. Панагова 110, приемная – администрация больницы, тел/факс 8(86632) 41-042, E-mail: _____

КАЖДЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ЗНАТЬ!

В соответствии со ст. 4 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещающим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщить о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За невыполнение указанного требования Закона наступает административная ответственность по ст. 19.29 «Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего» КоАП РФ в виде наложения административного штрафа на граждан в размере до 4 тысяч рублей, на должностных лиц – до 50 тысяч рублей, на юридических лиц – до 500 тысяч рублей.



ВЫ МОЖЕТЕ ОСТАНОВИТЬ КОРРУПЦИЮ!



СООБЩАЙТЕ О ФАКТАХ КОРРУПЦИИ!



На официальном сайте
ПРОКУРАТУРЫ КАБАРДИНО-
БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
<http://prokuror-kbr.ru>

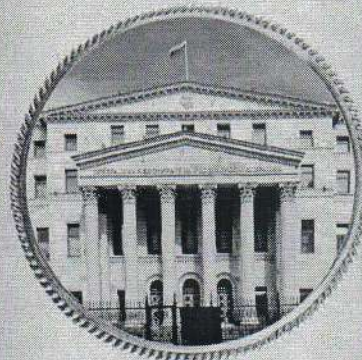
или по телефону: (8662) 40-45-51



ПРОКУРАТУРА КАБАРДИНО-
БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПАМЯТКА

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О КОРРУПЦИИ



Должен знать каждый работодатель!



Статья 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации, части 4 статьи 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» обязывают работодателя при заключении трудового договора с гражданином, замещающим должности государственной, муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной, муниципальной службы в десятидневный срок сообщить о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного, муниципального служащего по последнему месту его службы.

Статья 19.29 КоАП РФ за невыполнение указанной обязанности предусматривает штраф от 20 000 руб. до 50 000 руб.

В 2013 году по ст. 19.29 КоАП РФ на основании постановлений прокуроров к административной ответственности в виде штрафа привлечено 16 руководителей.

ВЫ МОЖЕТЕ ОСТАНОВИТЬ КОРРУПЦИЮ



Предлагаем информировать органы прокуратуры о ставших известными фактах коррупции, несоблюдения государственных служащими, иными лицами ограничений, запретов и обязанностей, установленных законодательством о противодействии коррупции.

Информация может быть направлена:
• посредством почтовой связи (пр. Кулиева, 16, г. Нальчик, КБР, 360030) по электронной почте (prokkbr@mail.ru),

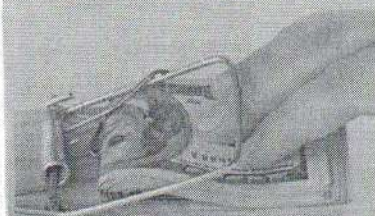
• по телефону «горячей линии» прокуратуры Кабардино-Балкарской Республики (8-866-2) 40-45-51,

• по телефону антикоррупционной линии (79280830280), а также при личном обращении.

Прокуратура Кабардино-Балкарской Республики

КБР, г. Нальчик, пр. Кулиева, 16

«Ответственность
за коррупционные
правонарушения и
преступления!»
(информационный буклет)



КАЖДЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ ДОЛЖЕН ЗНАТЬ!

В соответствии со ст. 4 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) стоимостью более ста тысяч рублей с гражданином, замещающим должность государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в установленный срок сообщить о заключении такого договора представителю администрации (работодателю), государственному или муниципальному служащему по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом соответствующими правовыми актами Российской Федерации.

За неисполнение указанного требования Закона наступает административная ответственность по ст. 19.29 «Нарушение призыва к трудовой деятельности, либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего» либо бывшего государственного или муниципального служащего КоАП РФ в виде наложения административного штрафа на граждан в размере до 4 тысяч рублей, на должностных лиц – до 40 тысяч рублей, на юридических лиц – до 500 тысяч рублей.

КОРРУПЦИЯ НАШИ МЕЧТЫ



**ВЫ МОЖЕТЕ ОСТАНОВИТЬ КОРРУПЦИЮ!
СООБЩИТЕ О ФАКТАХ КОРРУПЦИИ!**

На официальном сайте
ПРОКУРАТУРЫ КАБАРДИНО-
БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
<http://prokuror-kbr.ru>

или по телефону: (8662) 40-45-51



Прокуратура Кабардино-Балкарской Республики

ПАМЯТКА

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О КОРРУПЦИИ



В соответствии со ст. 1 ст. 3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под коррупцией понимается 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 интимного характера, иных преимуществных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает уголовную ответственность как за **получение взятки**, так и за **дачу взятки и посредничество во взяточничестве**.

**НЕ СТОИТ ЗАБЫВАТЬ, ЧТО ВЗЯТКИ БЕРУТ ТОЛЬКО ПОТОМУ,
ЧТО ИХ ДАЮТ ЕСЛИ ВЫ ПРОТИВ КОРРУПЦИИ, ОТКАЖИТЕСЬ ОТ
ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ДАЧИ ВЗЯТКИ!**

Приложение №9

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН

**мероприятий по противодействию коррупции в государственном
бюджетном учреждении здравоохранения «Центральная районная
больница» Терского муниципального района на 2022-2025 гг.**

№ п/п	Планируемые Мероприятие	Ответственные исполнители	Срок исполнения
1	2	3	4
Организационно-правовых меры по противодействию коррупции в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района			
1.1	Изучение действующей нормативно-правовой базы в сфере регламентирующей работу по предупреждению и противодействию коррупции на территории РФ И КБР ,в целях усиления противодействию коррупции ГБУЗ «ЦРБ» Терского района	Комиссия по противодействию коррупции	1 квартал

1.2	Принятие нормативных правовых актов направленных на противодействие коррупции, в том числе своевременное приведение в соответствие с федеральным законодательством нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции	Комиссия по противодействию коррупции	1 квартал
1.3	Ознакомление сотрудников ГБУЗ «ЦРБ» Терского района с антикоррупционной политикой и кодексом профессиональной этики служебного поведения	Руководители структурных подразделений	1 квартал
1.4	Изучение действующей нормативно-правовой базы в сфере, регламентирующей работу по предупреждению и противодействию коррупции на территории Российской Федерации и КБР в целях усиления работы по противодействию коррупции в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района	Комиссия по противодействию коррупции	Весь период
1.5	Подготовка предложений по совершенствованию системы противодействия коррупции в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района	Комиссия по противодействию коррупции	По мере необходимости.
1.6	Организация и проведение заседаний рабочей группы по противодействию коррупции в учреждении	Главный врач	Ежеквартально
1.7	Организация приема граждан по вопросам противодействия коррупции	Главный врач	Постоянно
1.8	Проведение регулярных проверок деятельности сотрудников учреждения на предмет соблюдения норм, запретов и требований к служебному поведению и исполнения должностных обязанностей.	Комиссия по противодействию коррупции	Ежеквартально
1.9	Рассмотрение каждого случая должностного коррупционного поступка как ЧП, с обязательным проведением гласного служебного расследования, обсуждение таких фактов в коллективах и определение мер дисциплинарной ответственности виновных и их непосредственных руководителей	Главный врач	Постоянно
1.10	Формирование в коллективе больницы нетерпимости к фактам взяточничества, проявление	Руководители структурных подразделений	Постоянно

	корыстных интересов в ущерб интересам учреждения, в т.ч. перенаправление пациентов в учреждения негосударственной формы собственности		
1.11	Контроль за целевым направлением, рациональным использованием денежных средств и недопущение их нецелевого использования	Главный врач Зам .главного врача по экономике Главный бухгалтер	Постоянно
1.12	Передача сообщений о случаях должностных коррупционных проступков совершенных работниками ГБУЗ «ЦРБ» Терского района	Главный врач	По мере необходимости
1.13	Ведение журнала жалоб и предложений где пациенты могут оставить сообщение о фактах проявления коррупции и злоупотребления сотрудниками ГБУЗ «ЦРБ» Терского района должностными полномочиями	секретарь	Постоянно
1.14	Предоставления отчета о мерах по борьбе с коррупцией в Минздрав КБР	Комиссия по противодействию коррупции	По мере необходимости
2. Профилактика коррупции в сфере оказания медицинских услуг			
2.1	Обеспечение контроля, учета, хранения и выдачи листков нетрудоспособности в соответствии с нормативными документами	Главная медсестра	Постоянно
2.2	Инструктаж врачей учреждения о порядке выдачи листков нетрудоспособности и исключения коррупционных действий (под роспись сотрудников)	Главная медсестра	Постоянно
2.3	Контроль качества оформления историй болезни пациентов . Правильность выдачи , продления листков нетрудоспособности	Заместители главного врача по: лечебной части ,МОН,ЭВН.	Постоянно
2.4	Контроль за обоснованностью выдачи листков нетрудоспособности путем проведения экспертизы амбулаторных карт	Заместители главного врача по: лечебной части ,МОН и ЭВН	Постоянно
2.5	Проведение анкетирования пациентов с целью выявления фактов проявления коррупции со стороны	Заведующие отделениями	Ежеквартально

	сотрудников учреждения и улучшения качества и доступности оказываемой медицинской помощи		
2.6	Обновление информации о перечне и содержании бесплатных и платных медицинских услуг		По мере необходимости
2.7	Проведение анализа анкетирования по изучению мнения пациентов об удовлетворенности качеством оказания медицинских услуг и с целью мониторинга выявления фактов проявления коррупции со стороны сотрудников больницы	Заведующие отделениями	Ежеквартально
3. Разработка и внедрение антикоррупционных механизмов в рамках кадровой политики			
3.1	Предоставление в отдел правового и кадрового обеспечения в Минздрав КБР листов ознакомления сотрудников учреждения с Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения	Специалист ОК	1 раз
3.2	Разработка системы мер, направленных на стимулирование добросовестного исполнения обязанностей работниками учреждения на высоком профессиональном уровне	Комиссия по противодействию коррупции	Постоянно
3.3	Проведение инструктажей о порядке и обязанности медицинских работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме	Заведующие отделениями	Ежеквартально
3.4	Проведение занятий с работниками учреждения на тему формирования негативного отношения к проявлениям коррупции, в том числе, «бытовой» коррупции, по изучению антикоррупционного законодательства	Заведующие отделениями	Ежеквартально
3.5	Проведение проверок соблюдения работниками Правил внутреннего трудового распорядка	Старший инспектор отдела кадров	Постоянно
3.6	Организация работы по предупреждению и утечки служебной и конфиденциальной информации	Оператор ЭВМ Специалист по кадрам	Постоянно

		Бухгалтер по зарплате Руководители структурных подразделений Юрисконсульт	
3.7	Применение к работникам всех предусмотренных действующим законодательством мер ответственности по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных и иных нарушений	Главный врач	Постоянно
4. Противодействие коррупции при размещении государственных заказов			
4.1	Мониторинг цен (тарифов) на продукцию (услуги), закупаемую для нужд учреждения	Зам. главного врача по экономике Контрактный управляющий Бухгалтер по гос.закупкам	Постоянно
4.2	При закупках медицинского оборудования обеспечить контроль за использованием учреждением единого технического задания и определение потребностей оборудования в соответствии с установленными нормативами	Зам. главного врача по экономике Контрактный управляющий Бухгалтер по гос.закупкам	Постоянно
4.3	Организация повышения квалификации работников, занятых в размещении заказов для нужд учреждения; внедрение и применение электронных технологий при размещении заказов; увеличение доли электронных аукционов в общем объеме размещения заказов	Зам. главного врача по экономике Контрактный управляющий Бухгалтер по гос. закупкам	Постоянно
4.4	Размещение на официальном сайте информации о торгах, где заказчиком являются учреждения	Зам. главного врача по экономике Контрактный управляющий Бухгалтер по гос	Согласно графику проведения торгов

		.закупкам	
4.5	Проведение мониторинга эффективности мер по противодействию коррупции в учреждениях	Зам. главного врача по экономике Контрактный управляющий Бухгалтер по гос. закупкам	Постоянно
5. Повышение информационной открытости деятельности			
ГБУЗ «ЦРБ» Терского района			
5.1	Поддержка в сети интернет официального сайта ГБУЗ «ЦРБ» Терского района раздела «Противодействие коррупции»	Главный врач	Весь период
5.2	Обеспечить свободный доступ к журналу жалоб и предложений для пациентов, желающих отставить сообщение о фактах проявления коррупции и злоупотребления сотрудниками больницы своего служебного положения	Заведующие отделениями Регистратура Приемная	Постоянно
5.3	Анализ обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции со стороны сотрудников ГБУЗ «ЦРБ» Терского района »	Главный врач Заместители главного врача Заведующие отделениями	Постоянно
5.4	Обеспечение исполнения и соблюдения видов, объемов, условий порядков оказания медицинской помощи и стандартов медицинской помощи	Главный врач	Постоянно
5.5.	Принятие мер дисциплинарного взыскания к сотрудникам ГБУЗ «ЦРБ» Терского района совершившим дисциплинарные проступки	Главный врач	Постоянно
5.6.	Проведение регулярных проверок деятельности сотрудников учреждения на предмет соблюдения норм и запретов, требований к служебному поведению и исполнению должностных обязанностей	Комиссия по противодействию коррупции	Постоянно

5.7.	Проведение сотрудникам ГБУЗ «ЦРБ» Терского района занятий по изучению положений антикоррупционного законодательства и ответственности за коррупционные правонарушения	Комиссия по противодействию коррупции	Постоянно
5.8	Принятие мер по предотвращению коррупции при размещении заказов и поставка продукции для нужд ГБУЗ «ЦРБ» Терского района. Обеспечение прозрачности в этой сфере ,в том числе путем публикации информации о размещении заказов в сети «интернет»	Отдел закупок	Постоянно
5.9.	Недопущение нецелевого использования средств ГБУЗ «ЦРБ» Терского района	Планово-экономический отдел и бухгалтерия	Постоянно
5.10.	Размещение на информационных стендах и сайте учреждения информации по антикоррупционной политике проводимой в учреждении	Начальник АХЧ и Ответственный за работу сайта в ГБУЗ «ЦРБ» Терского района	Постоянно