

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 13 ГОРОДА УФА
ПРИКАЗ

от 22.02. 2023 г.

№ 86 – ОД

«О мерах по усилению антикоррупционной деятельности
в ГБУЗ РБ ГKB №13 г.Уфа»

На основании статьи 13.3 Федерального закона РФ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение приказа Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 22.03.2022 года № 434-Д «О принятии мер по профилактике коррупции в организациях, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приказ ГБУЗ РБ ГKB №13 г.Уфа от 1 февраля 2022 года № 74–ОД «О мерах по усилению антикоррупционной деятельности в ГБУЗ РБ ГKB №13 г.Уфа» считать утратившим силу.

2. Утвердить:

2.1. Положение об антикоррупционной политике, выявлению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 города Уфа (Приложение №1);

2.2. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 города Уфа (Приложение №2);

2.3. Положение о Комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 города Уфа (Приложение №3);

2.4. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 города Уфа (Приложение №4).

3. Назначить ответственным лицом за профилактику коррупционных правонарушений в учреждении заместителя главного врача по ГО и МР.

4. Утвердить состав Комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 города Уфа:

Председатель:

Заместитель главного врача по ГО и МР,

Секретарь:

Начальник отдела по управлению персоналом;

Члены комиссии:

– заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе;

– заместитель главного врача по экономическим вопросам;

– главный бухгалтер;

– главная медицинская сестра;

– начальник юридического отдела;

– председатель первичной профсоюзной организации.

5. Утвердить План мероприятий по противодействию коррупции на 2023-2026 годы в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 города Уфа (Приложение №5).

6. Лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений обеспечить:

6.1. Сотрудничество с правоохранительными органами по вопросам профилактики, предупреждения и пресечения коррупционных проявлений;

6.2. Проведение ежеквартального анализа выполнения мероприятий по противодействию коррупции;

6.3. Внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы сотрудников и формирование среди работников нетерпимости к коррупционному поведению;

6.4. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

7. Руководителям всех структурных подразделений обеспечить своевременное ознакомление с данным приказом сотрудников и вновь принятых работников под подпись.

8. Контроль над исполнением данного приказа оставляю за собой.

Главный врач



Б.Н. Гарифуллин

ПОЛОЖЕНИЕ

об антикоррупционной политике, выявлению и урегулированию конфликта интересов в
Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан
Городская клиническая больница № 13 г. Уфа

I. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г. Уфа (далее – медицинская организация) 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 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – «Федеральный закон № 273-ФЗ»).

Основные меры по предупреждению коррупции:

- 1) определение подразделений и 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;
- 7) осуществления регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;
- 8) проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции.

Антикоррупционная политика медицинской организации направлена на реализацию данных мер.

II. Используемые 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 № 273–ФЗ).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона № 273–ФЗ):

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.

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативно–правовым актом предусмотрена гражданско–правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Коррупционный фактор – явление или совокупность явлений, порождающие коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

III. Основные принципы противодействия коррупции в медицинской организации

Система мер противодействия коррупции в медицинской организации основывается на следующих ключевых принципах:

1. 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.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения медицинской организации, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников медицинской 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.

6. 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.

7. Принцип открытости.

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

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

IV. Область применения антикоррупционной политики и ее действие

Под действие антикоррупционной политики попадают все работники медицинской организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

V. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В медицинской организации 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 делегируются лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных

правонарушений – заместителю главного врача по гражданской обороне и мобилизационной работе.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов медицинской 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 медицинской 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 медицинской организации или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно–надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно–розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Министерству здравоохранения Республики Башкортостан.

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

Обязанности работников медицинской организации по предупреждению и противодействию коррупции являются общими для всех:

- воздерживаться от совершения и участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени медицинской организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени медицинской организации;
- незамедлительно информировать главного врача (или лицо, замещающее его) о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать главного врача (или лицо, замещающее его) о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить главному врачу или иному ответственному лицу о возможности возникновения, либо возникшем у работника конфликте интересов.

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

VII. Установление перечня реализуемых медицинской организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, их выполнения

№ п/п	Направление	Мероприятие
1	2	3
1.	Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения.	<p>Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников.</p> <p>Введение антикоррупционных положений в должностные инструкции работников.</p> <p>Разработка и принятие Положения о комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.</p> <p>Разработка и утверждение Стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы.</p>
2.	Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур.	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).</p> <p>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 определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.).</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.</p> <p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций.</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</p>
3.	Обучение и информирование работников.	<p>Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.</p>

4.	Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур.
		Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.
		Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
5.	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

VIII. Оценка коррупционных рисков

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

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность медицинской организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;
- выделить «критические точки» – для каждого процесса определить элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого элемента, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено медицинской организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - должности в медицинской организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц медицинской организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
 - разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

IX. Конфликт интересов

Работники в целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов обязаны:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами медицинской 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.

Медицинская организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для медицинской организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Способы разрешения конфликта интересов:

– 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 медицинской организации;

– увольнение работника из медицинской 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 медицинской организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный руководитель работника, работник кадровой службы, главный врач. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

Х. Внутренний контроль

Осуществление внутреннего контроля хозяйственных операций, организация внутреннего контроля ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности производится в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Внутренний контроль проводится с учетом требований антикоррупционной политики, реализуемой в медицинской организации, в том числе путем:

- проверки соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроля документирования операций хозяйственной деятельности медицинской организации;
- проверки 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: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

XI. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

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

XII. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

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

Кодекс этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г. Уфа

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г. Уфа (далее Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.12.2012 г. «Об основах здоровья граждан в Российской Федерации» иных нормативно-правовых актов и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил, которыми должны руководствоваться работники Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г. Уфа (далее – медицинская организация) независимо от замещаемой ими должности.

3. Работнику, поступающему на работу в медицинскую организацию, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности, а каждому работающему в медицинской организации принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса является установление морально-этических норм и правил служебного поведения работников медицинской организации для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета работников, доверия граждан к работникам медицинской организации, а также обеспечение единых норм поведения.

5. Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими работниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность. Миссия медицинского работника состоит в охране здоровья и глубоком уважении личности и достоинства человека. Медицинская деятельность основана на высоких этических, моральных и деонтологических принципах.

6. Знание и соблюдение работниками Кодекса является одним из критериев оценки их служебного поведения и качества профессиональной деятельности.

7. Работник, осуществляющий профессиональную деятельность в медицинской организации, добровольно возлагает на себя обязанности неуклонно выполнять нормы и положения настоящего Кодекса.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников
медицинской организации

1. Работники медицинской организации, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий медицинской организации;
не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, должностными лицами и коллегами;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками больницы должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету медицинской организации;

принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности медицинской организации, ее руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

соблюдать установленные в медицинской организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе медицинской организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника больницы;

осознавать ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями в пределах, имеющихся;

предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях, в том числе скрывать от пациента информацию о наличии лекарственных препаратов, медицинских изделий, имеющих более низкую цену;

не пользоваться своим положением, эмоциональным состоянием пациента, заключая с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством;

сообщать непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения, либо возникшем у работника конфликте интересов.

2. Работникам медицинской организации, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию для эффективной работы морально-психологического климата.

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции;

не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

III. Этические правила служебного поведения работников

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

2. В служебном поведении работникам следует воздерживаться от:

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

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

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

3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4. Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, порядочен, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса этики

1. Соблюдение положений Кодекса учитывается при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.

2. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, медицинский работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

4. Кодекс носит рекомендательный характер для медицинских работников, однако, при условии, что в должностные инструкции внесен пункт о недопустимости нарушения этики и деонтологии, медицинский работник за нарушение норм Кодекса этики и служебного поведения может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Положение

о Комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в
Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан
Городская клиническая больница № 13 г. Уфа

I. Общие положения

1. Положение о Комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 г. Уфа (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273–ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок образования и деятельности Комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г. Уфа (далее – Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами, ведомственными нормативными актами, а также настоящим Положением.

3. Основной задачей Комиссии является осуществление в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г. Уфа (далее – медицинская организация) мер по предупреждению коррупции, конфликта интересов, неэтичного поведения работников.

4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к профессионально-этическому поведению и требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении работников медицинского учреждения.

II. Порядок образования Комиссии

1. Комиссия утверждается приказом главного врача больницы.

2. Комиссия состоит из председателя Комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии.

3. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

4. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

5. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

6. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

7. В заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса участвуют:

а) непосредственный руководитель работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований профессионально–этического поведения и требований об урегулировании конфликта интересов;

б) другие специалисты, которые могут дать пояснения по вопросам, рассматриваемым Комиссией.

III. Заседания Комиссии и принимаемые ею решения

1. Основанием для проведения заседания Комиссии является получение сведений о несоблюдении работником требований по профессионально–этическому поведению работников и требований об урегулировании конфликта интересов.

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

3. Председатель Комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

в трехдневный срок назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее семи дней со дня поступления указанной информации;

организует ознакомление работника, в отношении которого Комиссией рассматривается вопрос о соблюдении требований профессионально–этического поведения работников и требований об урегулировании конфликта интересов, его представителя, членов Комиссии и других лиц, участвующих в заседании Комиссии, с поступившей информацией, и с результатами ее проверки.

4. Заседание Комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к профессионально–этическому поведению работников больницы и требований об урегулировании конфликта интересов.

При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия, заседание Комиссии проводится в его отсутствие.

В случае неявки работника или его представителя на заседание Комиссии при отсутствии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия, рассмотрение вопроса откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин, Комиссия может принять решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие работника.

5. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматриваются материалы по существу предъявляемых работнику претензий, а также дополнительные материалы.

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

7. По итогам рассмотрения вопроса, Комиссия принимает одно из следующих решений:

установить, что работник соблюдал требования к профессионально–этическому поведению работников больницы и требования об урегулировании конфликта интересов;

установить, что работник не соблюдал требования к профессионально–этическому поведению работников медицинской организации и требования об урегулировании конфликта интересов. В этом случае Комиссия рекомендует главному врачу указать работнику на недопустимость нарушения требований к профессионально–этическому поведению работников и требований об урегулировании конфликта интересов, либо применить к работнику конкретную меру ответственности;

8. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принимавшие участие в ее заседании.

9. В протоколе заседания Комиссии указываются:

дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

формулировка каждого из рассматриваемых на заседании Комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований к профессионально-этическому поведению работников и требований об урегулировании конфликта интересов;

предъявляемые к работнику претензии, материалы, на которых они основываются;

содержание пояснений работника и других лиц по существу предъявляемых претензий;

фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;

источник информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии, дата поступления информации;

другие сведения;

результаты голосования;

решение и обоснование его принятия.

10. Член Комиссии, несогласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии и с которым должен быть ознакомлен работник.

11. Копии протокола заседания Комиссии в трехдневный срок со дня заседания направляются главному врачу, полностью или в виде выписок из него – работнику, а также по решению Комиссии – иным заинтересованным лицам.

12. Главный врач медицинской организации обязан рассмотреть протокол заседания Комиссии и вправе учесть в пределах своей компетенции, содержащиеся в нем рекомендации при принятии решения о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ, а также по иным вопросам организации противодействия коррупции.

О рассмотрении рекомендаций Комиссии и принятом решении главный врач больницы в письменной форме уведомляет Комиссию в месячный срок со дня поступления к нему протокола заседания Комиссии. Решение главного врача оглашается на ближайшем заседании Комиссии и принимается к сведению без обсуждения.

13. В случае установления Комиссией признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника, информация об этом представляется руководителю структурного подразделения для решения вопроса о применении к работнику мер ответственности, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

14. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоприменительные органы в трехдневный срок, а при необходимости – немедленно.

15. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении требований к профессионально-этическому поведению работников больницы и требований об урегулировании конфликта интересов.

Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной работы
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г.Уфа

1. Законность и противодействие коррупции

Приоритетом в деятельности Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Городская клиническая больница № 13 г. Уфа (далее – медицинская организация), является строгое соблюдение федеральных законов, подзаконных актов, правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

Каждый работник, совершивший правонарушение, подлежит не только привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и дисциплинарным взысканиям.

2. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами.

Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации медицинской организации является ответственное и добросовестное выполнение обязательств. Любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

2.1. Отношения с поставщиками.

Взаимодействие с поставщиками – размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

2.2. Отношения с потребителями

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества медицинских услуг, являются главными приоритетами в отношениях медицинской организации с пациентами и населением.

Не допускать в медицинской организации любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускать обеспечение любого рода привилегий, получение подарков или иных подношений в любой форме.

2.3. Мошенническая деятельность

Не допускать «Мошенническую деятельность», что означает любое действие или бездействие, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

2.4. Деятельность с использованием методов принуждения

Не допускать «Деятельность с использованием методов принуждения», которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение,

угрозы, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

2.5. Деятельность на основе сговора

Не допускать «Деятельность на основе сговора», которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

2.6. Обструкционная деятельность

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования, совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий, расследованию, создание существенных препятствий для расследования.

3. Общие требования к обращению с подарками

В соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации работникам строго запрещается дарить и принимать подарки (выгоды). Также стоит воздерживаться от безвозмездного получения услуг, результатов выполненных работ, а также имущества, в том числе во временное пользование, поскольку получение подарков в виде любой материальной выгоды должностному лицу запрещено.

4. Недопущение конфликта интересов

Во избежание конфликта интересов, работники медицинской организации должны выполнять следующие требования:

– работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности.

– выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности;

– работник вправе использовать имущество медицинской организации (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5. Конфиденциальность

Работникам медицинской организации запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты.

Передача информации внутри медицинской организации осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

План мероприятий по предупреждению коррупции
в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения
Республики Башкортостан Городская клиническая больница №13 г.Уфа
на **2023-2026** годы

№	Мероприятия	Ответственный	Срок исполнения
1.	Мониторинг изменений действующего законодательства в области противодействия коррупции, принятие необходимых локальных актов	Заместитель главного врача по ГО и МР, начальник юридического отдела	Постоянно
2.	Осуществление регулярного контроля за соблюдением действующего законодательства в части оказания платных медицинских услуг	Заместитель главного врача по ГО и МР, главный бухгалтер	Постоянно
3.	Контроль актуальности информации на стендах «Контакты руководства» с телефонами «горячих линий» контролирующих организаций, контактами руководства Министерства здравоохранения Республики Башкортостан, контактами руководства ГБУЗ РБ ГКБ №13 г.Уфа, телефоном «горячей линии» главного врача и электронным адресом ГБУЗ РБ ГКБ №13 г.Уфа для обращений	Заместитель главного врача по ГО и МР, начальник отдела маркетинга	Постоянно
4.	Обеспечение доступности информации для населения в каждом подразделении: – о режиме работы учреждения, подразделений, кабинетов; – о видах медицинских услуг, предоставляемых за плату с указанием цены; – об условиях предоставления платных медицинских услуг; – о правах, обязанностях, ответственности пациента и медицинского учреждения; – о льготах, представленных медицинским учреждением для отдельных категорий граждан; – о контролирующих организациях; – памятки и буклеты по антикоррупционной тематике.	Заведующий организационно-методическим отделом, начальник отдела маркетинга, заведующие отделений	Постоянно

5.	Размещение на официальном сайте информации: - о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера главного врача; - о среднемесячной заработной плате главного врача, его заместителей и главного бухгалтера за прошедший год.	Главный бухгалтер	Ежегодно, до 15 марта
6.	Обеспечение контроля над соблюдением требований ФЗ № 44 от 05.04.2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» при подготовке конкурсной документации и заключении контрактов на поставку продукции, выполнение работы и оказания услуг	Заместитель главного врача по экономическим вопросам, начальник отдела по организации закупок, начальник юридического отдела	Постоянно
7.	Мониторинг цен (тарифов) на продукцию (услуги), закупаемую для нужд учреждения	Заместитель главного по экономическим вопросам, Начальник отдела по организации закупок	Постоянно
8.	Размещение на официальном сайте информации о закупках, согласно проведенных торгов	Начальник отдела маркетинга, начальник отдела по организации закупок	Постоянно
9.	Контроль обоснованности выдачи листков нетрудоспособности и справок населению	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе, заведующий клинико-экспертным отделом	Постоянно
10.	Контроль качества оформления историй болезни на предмет выдачи и продления листков нетрудоспособности	Заместитель главного врача по медицинской части, заведующий клинико-экспертным отделом	Постоянно
11.	Осуществление мероприятий по исполнению законодательства РФ по противодействию Коррупции при трудоустройстве граждан, ранее занимавших должности государственной службы	Начальник отдела по управлению персоналом	Постоянно
12.	Обеспечение контроля над организацией лекарственного обеспечения отдельных категорий граждан, имеющих права на социальную поддержку	Заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по амбулаторно-	Постоянно

		поликлинической службе	
13.	Проведение антикоррупционной экспертизы проектов распорядительных документов	Начальник юридического отдела	Постоянно
14.	Своевременное рассмотрение обращений граждан	Заместитель главного врача по медицинской части, заведующий канцелярией, ответственные лица	Постоянно
15.	Использование прямых телефонных линий («горячие линии») главного врача и его заместителей для приема сообщений от граждан о фактах вымогательства, взяточничества и других проявлений коррупции	Главный врач, заместители главного врача	Постоянно
16.	Проведение регулярных приемов граждан главным врачом и его заместителями	По пятницам с 16:00	Постоянно
17.	Проведение с принимаемыми работниками учреждения обязательной разъяснительной работы по вопросам противодействия коррупции	Руководители структурных подразделений	Постоянно
18.	Проведение разъяснительной работы с персоналом о запрете на получение подарков в связи с выполнением служебных (трудовых) обязанностей (осуществлением полномочий) и о недопустимости поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как о просьбе о даче взятки	Руководители структурных подразделений, заместитель главного врача по ГО и МР	Постоянно
19.	Проведение разъяснительной работы среди медицинских работников учреждения о недопустимости требований приобретения пациентами лекарственных препаратов и медицинских изделий при лечении. Контроль за исполнением – путем опроса пациентов о принимаемых препаратах, сравнения принимаемых препаратов и имеющихся в наличии в учреждении	Заместители главного врача, заведующие отделений	Постоянно

20.	Проведение совещаний, бесед с сотрудниками учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции с участием сотрудников правоохранительных органов (прокуратуры, МВД, СУ СК РФ по РБ)	Заместитель главного врача по ГО и МР	Не реже 1 раза в год
21.	Информирование руководителей подразделений о выявленных фактах коррупции среди сотрудников учреждения и мерах, принятых в целях исключения подобных фактов	Заместитель главного врача по ГО и МР	Постоянно
22.	Мониторинг реализации плана мероприятий и предоставление в Министерство здравоохранения Республики Башкортостан отчетов о выполнении мероприятий плана	Заместитель главного врача по ГО и МР, Начальник юридического отдела	Ежеквартально