

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Станция переливания крови» министерства здравоохранения
Краснодарского края (ГБУЗ СПК)

П Р И К А З

«12» января 2018г.

№ 64-П

г. Краснодар

О мерах по предупреждению и противодействию коррупции

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции» и в целях недопущения действий
коррупционной направленности,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

-положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в
ГБУЗ СПК и его филиалах (далее положение) (приложение №1);

- положение о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию
конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими
профессиональной деятельности (далее комиссия) (приложение №2);

- состав комиссии (приложение №3).

2. Комиссии организовать работу по противодействию коррупции и
урегулированию конфликта интересов медицинских работников при
осуществлении ими профессиональной деятельности.

3. Заведующим филиалами и подразделениями ГБУЗ СПК ознакомить
сотрудников с положением по противодействию коррупции под роспись в листе
ознакомления (приложение № 4).

4. Специалисту по кадрам – организовать ознакомление с утвержденным
положением, вновь поступающих на работу сотрудников под роспись.

5. Положение о противодействии коррупции разместить на официальном
сайте ГБУЗ СПК.

6. Считать утратившим силу приказ от 27.07.2015г. № 208-П.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.Т. Коденев

Приложение № 1 к приказу
главного врача ГБУЗ СПК
от 12.01.2018 № 64-17

Положение
о мерах по предупреждению и противодействию коррупции
в государственном бюджетном учреждении здравоохранения
«Станция переливания крови» министерства здравоохранения
Краснодарского края и в его филиалах
(антикоррупционная политика)

1. Общие положения

Настоящее Положение о противодействии коррупции (далее - Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Уставом ГБУЗ СПК.

Антикоррупционная политика (далее – Политика) - это комплекс мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности ГБУЗ СПК и его филиалах. Она отражает приверженность руководства и сотрудников ГБУЗ СПК и его филиалов высоким этическим стандартам, принципам открытого и честного ведения деятельности, поддержанию репутации на должном уровне.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

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

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по:

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

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

Взятка – получение должностным лицом 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 (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействий) входят в служебные полномочия должностного лица либо, если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в учреждении, 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.

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

Личная заинтересованность медицинского работника - возможность получения медицинским работником при исполнении им должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативно-правовыми актами предусмотрена гражданская, правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

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

2. Цели и задачи антикоррупционной политики

Основные цели антикоррупционной политики:

- предупреждение и противодействие коррупции в ГБУЗ СПК и его филиалах,
- формирование антикоррупционного сознания у работников.

Основные задачи антикоррупционной политики ГБУЗ СПК и его филиалов:

- информирование работников учреждения и его филиалов о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции, ответственности за совершение антикоррупционных правонарушений;
- выявление и устранение причин, способствующих коррупции;
- минимизация риска вовлечения работников ГБУЗ СПК и его филиалов, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- определение основных принципов противодействия коррупции;
- совершенствование методов обучения нравственным нормам, основам устойчивости против коррупции в любых ее формах и проявлениях;
- мониторинг эффективности мероприятий антикоррупционной политики;
- установление обязанности работников знать и соблюдать требования настоящего Положения, основные нормы антикоррупционного законодательства.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности

Система мер противодействия коррупции основывается на следующих ключевых принципах:

1. *Принцип соответствия антикоррупционной политики ГБУЗ СПК и его филиалов действующему законодательству и общепринятым нормам.*

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий ГБУЗ СПК и его филиалов Конституции Российской Федерации, действующему законодательству Российской Федерации, нормативным правовым актам Президента и Правительства Российской Федерации и иным нормативным правовым актам.

2. *Принцип личного примера руководства.*

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

3. *Принцип вовлеченности работников.*

Информированность работников ГБУЗ СПК и его филиалов 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 руководителей и сотрудников ГБУЗ СПК и его филиалов в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности ГБУЗ СПК и его филиалов коррупционных рисков.

5. *Принцип эффективности антикоррупционных процедур.*

Применение в ГБУЗ СПК и его филиалах таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. *Принцип ответственности и неотвратимости наказания.*

Неотвратимость наказания для работников ГБУЗ СПК и его филиалов, 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 ГБУЗ СПК за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. *Принцип открытости деятельности ГБУЗ СПК и его филиалов.*

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, доноров, а так же общественности, о принятых в ГБУЗ СПК и его филиалах антикоррупционных стандартах осуществления медицинской деятельности.

8. *Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.*

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Область применения Положения и круг лиц, попадающих под её действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие Положения, являются работники ГБУЗ СПК и ее филиалов, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Антикоррупционные условия и обязательства могут распространяться и на других лиц, физических и (или) юридических, с которыми ГБУЗ СПК вступает в иные договорные отношения. Эти условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых ГБУЗ СПК с контрагентами.

5. Обязанности лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

Главный врач ГБУЗ СПК отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики,

включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

Ответственные за реализацию антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах ГБУЗ СПК.

Обязанности лиц, ответственных за противодействие коррупции:

- разработка и предоставление на утверждение главным врачом проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками ГБУЗ СПК и его филиалов;

- 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 или иными лицами;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов главному врачу ГБУЗ СПК;

- иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей антикоррупционной политикой.

6. Обязанности работников, в связи с противодействием коррупции

Работники ГБУЗ СПК и его филиалов в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении антикоррупционных правонарушений в интересах или от имени ГБУЗ СПК или его филиалов;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ГБУЗ СПК или его филиалов;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство ГБУЗ СПК о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руководство ГБУЗ СПК о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

-сообщать непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов при осуществлении им профессиональной деятельности.

7. Стандарты поведения работников

Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников ГБУЗ СПК и его филиалов, которые закрепляются в должностных инструкциях, трудовых договорах. К ним относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения, уважительного отношения к коллегам и донорам;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

8. Взаимодействие с работниками

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

В ГБУЗ СПК и его филиалах организуются безопасные, конфиденциальные и доступные средства информирования руководства о фактах взяточничества. По адресу электронной почты kspk@mail.ru на имя главного врача могут поступать предложения по улучшению антикоррупционных мероприятий и контроля, а также запросы со стороны работников и третьих лиц.

Формирование надлежащего уровня антикоррупционной культуры предусматривает:

- проведение с вновь поступившими работниками вводного тренинга по положениям настоящей Политики, и связанных с ней документов;
- проведение для уже работающих сотрудников периодических информационных мероприятия для закрепления их знаний по противодействию коррупции;
- гарантии главного врача, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщит о предлагаемом факте коррупции, либо он отказался дать или получить взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве.

ГБУЗ СПК размещает настоящую Политику в свободном доступе на официальном сайте, открыто заявляет о неприятии коррупции, приветствует и

поощряет соблюдение принципов и требований настоящей Политики всеми контрагентами, своими работниками и иными лицами.

9. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных экономических процессов и хозяйственных операций в деятельности ГБУЗ СПК, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды ГБУЗ СПК.

В ГБУЗ СПК и его филиалах выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков.

1. Коррупционные риски по процессам:
 - осуществление медицинской деятельности;
 - оказание платных услуг;
 - закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.
2. Коррупционные риски по категориям работников:
 - руководство ГБУЗ СПК (главный врач и его заместители);
 - гл. бухгалтер, бухгалтер;
 - специалист, в сфере электронных закупок;
 - медицинские работники.

В целях минимизации коррупционных рисков в ГБУЗ СПК реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах «критических точек» деятельности ГБУЗ СПК и его филиалов по осуществлению основных функций;
- обеспечение информационной открытости деятельности ГБУЗ СПК и его филиалов в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей;
- детальное закрепление в локальных нормативных актах «критических точек» деятельности по оказанию платных услуг;
- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;
- а также иные механизмы.

10. Выявление и урегулирование конфликта интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГБУЗ СПК и его филиалов является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности медицинских работников – основной категории работников ГБУЗ СПК и его филиалов разработаны:

- положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- положение об организации работы по соблюдению ограничений, налагаемых на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- положение о порядке взаимодействия медицинских работников с представителями организаций по разработке, производству и/или реализации медицинских изделий, медицинского оборудования, лекарственных препаратов, аптечных организаций;

- форма уведомления медицинских работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- порядок участия представителей организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, медицинского оборудования в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях;

- форма уведомления о сотрудничестве с компаниями и правах на лекарственных средства и (или) медицинские изделия, медицинское оборудование.

Основные принципы управления конфликтом интересов:

- 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 ГБУЗ СПК 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) ГБУЗ СПК.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учёта 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.

Порядок раскрытия и урегулирования конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности, возникающих для учреждения рисков, и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. ГБУЗ СПК берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения предоставленных сведений и урегулирования конфликтов интересов.

Возможные способы разрешения возникшего 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

11. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников ГБУЗ СПК и его филиалов:

- работник ГБУЗ СПК и его филиалов в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

- работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в

иной организации, имеющей деловые отношения с ГБУЗ СПК, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

- работник принимает решение о закупке товаров учреждением, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с ГБУЗ СПК, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с ГБУЗ СПК, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

- работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ГБУЗ СПК с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ГБУЗ СПК, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

- работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ГБУЗ СПК, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

- работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ГБУЗ СПК с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

- работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

- возможные ситуации возникновения конфликта интересов медицинских работников при выполнении ими профессиональных обязанностей регулируются так же Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, утвержденным главным врачом ГБУЗ СПК.

12. Обучение и консультирование работников

При организации обучения работников ГБУЗ СПК и его филиалов вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

Обучение проводится по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами ГБУЗ СПК по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- 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.

В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно при приеме на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников 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 осуществляется в индивидуальном порядке. Консультирование проводится лицами, ответственными за противодействие коррупции в ГБУЗ СПК и его филиалах.

Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

Внутренний контроль хозяйственных операций в ГБУЗ СПК и его филиалах осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Внутренний контроль и аудит позволяют проверить соответствие деятельности ГБУЗ СПК и его филиалов требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, в том числе в части, касающейся:

- соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- соблюдения ограничений, налагаемых на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- документирования операций хозяйственной деятельности учреждений;
- экономической обоснованности, осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности направлен на предупреждение и выявление следующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, наличие исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности, осуществляемых операций в сферах коррупционного риска, может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом принимается во внимание наличие обстоятельств – индикаторов неправомерных действий, в том числе:

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

ГБУЗ СПК разрабатывает план реализации антикоррупционных мероприятий в качестве приложения к настоящему Положению.

14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности учреждения и его филиалов декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

Учреждение не принимает никаких санкций в отношении сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшем им известной информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Руководители и сотрудники учреждения и его филиалов не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных или правоохранительных органов и осуществляют:

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекцион-

ных проверок деятельности ГБУЗ СПК и его филиалов 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, принятие необходимых мер по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

15. Порядок пересмотра и внесения изменений в Положение об антикоррупционной политике

В ГБУЗ СПК осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в Положение по антикоррупционной политике вносятся необходимые дополнения и изменения.

Пересмотр принятого Положения по антикоррупционной политике может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ, законодательство о противодействии коррупции и т.д.

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

Все работники ГБУЗ СПК и его филиалов 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, основным требованием которых являются: запрет дачи и получения взяток, запрет подкупа и посредничества во взяточничестве.

С учетом изложенного, всем работникам ГБУЗ СПК и его филиалов строго запрещается прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки.

Главный врач и работники всех подразделений, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

17. Заключительные положения

Утвержденное Положение об антикоррупционной политике подлежит применению в деятельности ГБУЗ СПК и его филиалах. Главный врач учреждения должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения антикоррупционных правил и процедур.

Антикоррупционная политика учреждения доводится до сведения работников ГБУЗ СПК и его филиалов, иных заинтересованных лиц, путем обеспечения беспрепятственного доступа к тексту Положения об антикоррупционной политике, размещенному на официальном сайте учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по противодействию коррупции
и урегулированию конфликта интересов работников
при осуществлении ими профессиональной деятельности
государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Станция
переливания крови» министерства здравоохранения
Краснодарского края (ГБУЗ СПК)

1. Общие положения

Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности (далее Комиссия) является совещательным органом государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Станция переливания крови» министерства здравоохранения Краснодарского края (далее Учреждение).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Комиссия создана для реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности противодействия коррупции и урегулирование конфликта интересов работников.

Комиссия действует на постоянной основе.

Комиссия, в пределах возложенных на нее задач, вправе:

- проводить заседания по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;
- приглашать на свои заседания сотрудников Учреждения и его филиалов, представителей общественных и профсоюзных организаций, правоохранительных органов, не входящих в состав Комиссии;
- по результатам проведения заседаний принимать решения, осуществлять контроль их исполнения.

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

2. Основные задачи Комиссии

Основными задачами Комиссии являются:

- разработка программных мероприятий по антикоррупционной политике и осуществление контроля за их реализацией;
- организация и проведение совещаний, семинаров и иных мероприятий, с целью предупреждения коррупционных правонарушений, формирования нетерпимого отношения сотрудников к коррупционным действиям;
- организация взаимодействия с органами власти и правоохранительными органами;
- решение вопросов, связанных с нарушением норм кодекса этики и служебного поведения работниками;
- участие в реализации мероприятий в сфере противодействия коррупции;
- изучение причин и условий, порождающих, провоцирующих и поддерживающих коррупцию в Учреждении и его филиалах, разработка системы мер, направленных на их устранение;
- изучение, анализ и обобщение, поступающих в Комиссию заявлений и обращений, иных сведений об участии должностных лиц, врачей, среднего и младшего медицинского персонала, технических и других сотрудников Учреждения и его филиалов в коррупционной деятельности;
- урегулирование конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3. Состав Комиссии

Персональный состав Комиссии утверждается главным врачом Учреждения и формируется в основном из числа сотрудников Учреждения. В состав Комиссии могут входить представители иных медицинских, общественных и других организаций.

Председателем Комиссии является главный врач Учреждения.

Председатель Комиссии:

- организует работу Комиссии;
- определяет место и время проведения заседания Комиссии, а также утверждает повестку дня;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- в случае необходимости вносит в повестку дня заседания Комиссии дополнительные вопросы;

- распределяет обязанности между другими членами Комиссии, дает поручения членам Комиссии;

- подписывает от имени Комиссии все документы, связанные с выполнением возложенных на Комиссию задач;

- несет персональную ответственность за выполнение задач, возложенных на Комиссию;

По поручению председателя Комиссии или в его отсутствие, а также по иным причинам, когда председатель Комиссии не может исполнять свои полномочия, полномочия председателя Комиссии исполняет *заместитель председателя Комиссии*.

Секретарь Комиссии осуществляет подготовку:

- заседания Комиссии;

- информации, о рассматриваемых вопросах и иных материалов, к заседанию Комиссии;

- решения Комиссии,

- осуществляет необходимую переписку в процессе подготовки заседания Комиссии;

- проводит анализ выполнения решения Комиссии.

Члены Комиссии осуществляют свои полномочия лично. 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. Он вправе изложить и предоставить на заседание Комиссии свое мнение по рассматриваемому вопросу в письменном виде.

Основной формой работы Комиссии является *заседание*.

Заседания проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

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

Основанием для проведения заседания Комиссии является информация о факте коррупции со стороны субъекта коррупционных правонарушений или уведомление о конфликте интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, полученные главным врачом от правоохранительных, судебных органов, от организаций, должностных лиц, граждан.

Информация о факте коррупции, конфликте интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности рассматривается Комиссией, если она предоставлена в письменном виде (заявление граждан на имя главного врача в произвольной форме, либо письмо на фирменном бланке из правоохранительных органов, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц).

При поступлении письменного уведомления председатель Комиссии в течение 3 рабочих дней назначает дату заседания Комиссии.

Заседание Комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос. 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 о рассмотрении указанного вопроса без его участия, рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника Комиссия может принять решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие работника.

Решение Комиссии может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Решение Комиссии в отношении работника хранится в его личном деле.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов, присутствующих на заседании членов Комиссии.

Члены Комиссии при принятии решения обладают равными правами.

При равенстве числа голосов голос председателя Комиссии является решающим.

Решение Комиссии оформляется *протоколом*, который подписывают председатель и секретарь Комиссии.

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

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

Информация, полученная Комиссией в ходе рассмотрения вопросов, может быть использована только в порядке, предусмотренном законодательством РФ.