

Антикоррупционный кодекс ГБУЗ «МКНИЦ Больница 52 ДЗМ»

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционный кодекс ГБУЗ «МКНИЦ Больница 52 ДЗМ» (далее - Кодекс) устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения руководящих работников и иного персонала Учреждения, профилактику коррупционных и иных правонарушений, а также определяет основополагающие принципы их взаимоотношений между Работниками Учреждения, с Учреждением в целом, пациентами, правоохранительными и другими органами государственной власти, организациями и учреждениями.

1.2. Настоящий Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Учреждением, способствует всестороннему ее развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально - трудовой сферах.

1.3. Настоящий Кодекс разработан с учетом требований Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», закона города Москвы от 17.12.2014 № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве», и иного законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции.

2. Цели и задачи

2.1. Целью принятия настоящего Кодекса является формирование условий для повышения прозрачности деятельности Учреждения, снижения коррупционных рисков, а также формирование корпоративной культуры и системы ценностей.

2.2. Задачами настоящего Кодекса являются:

- профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;
- формирование эффективной системы противодействия коррупции в Учреждении;
- соблюдение норм деловой этики Работниками Учреждения;
- повышение и развитие единой корпоративной культуры в Учреждении;
- неотвратимость ответственности за коррупционное правонарушение в отношении любого работника организации, допустившего данное правонарушение;
- формирование у работников нетерпимости к коррупционному поведению и обеспечение соблюдения работниками антикоррупционных мер (стандартов), минимизацию коррупционных рисков, поддержание авторитета и деловой репутации организации.

2.3. Настоящий Кодекс направлен на принятие управленческих решений в Учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

2.4. В целях эффективной реализации положений настоящего Кодекса в Учреждении созданы Комиссия по противодействию коррупции, Комиссия по урегулированию конфликта интересов, а также назначены лица, ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

2.5. В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или правильного понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю, и/или в Комиссию по противодействию коррупции, Комиссию по урегулированию конфликта интересов, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

2.6. Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Учреждения в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2.7. Соблюдение этических норм и принципов, заложенных в настоящем Кодексе, способствует снижению коррупционных рисков, улучшению деловой репутации, повышению эффективности деятельности и ответственности Работников за результаты деятельности.

2.8. К основным мерам по предупреждению коррупции в Учреждении относятся:

- информирование, консультирование, просвещение и обучение работников организации по вопросам, связанным с противодействием коррупции;
- поощрение за соблюдение антикоррупционных мер (стандартов) и ответственность за их несоблюдение;
- обязанность работников организации уведомлять о фактах коррупции и о склонении к совершению коррупционного правонарушения;
- меры по защите лиц, сообщивших о коррупции в Учреждении;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам противодействия коррупции.

3. Основные принципы и правила поведения Работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения руководствуются в своей деятельности следующими принципами и правилами:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;
- в) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- д) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и города Москвы;
- е) уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к Работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты;
- з) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния решений

политических партий и общественных объединений;

и) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) 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;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

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

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

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности;

р) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления информации, ограниченного распространения;

с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Департамента, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

т) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

у) не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

ф) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

х) при исполнении должностных обязанностей не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

ц) обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую, врачебную и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных Работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб Учреждению, ее Работникам.

3.2. Работники Учреждения должны строго соблюдать принципы уважительного отношения, не допускать дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

3.3. Работники Учреждения несут ответственность за принятые решения, входящие в компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других Работников.

3.4. Работники Учреждения должны уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью Работника Учреждения.

3.5. Работникам Учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

3.6. Работники Учреждения могут получать, обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Работники Учреждения обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.8. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3.9. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
б) принимать меры по предупреждению коррупции;
в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

г) принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно - опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

д) нести ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и города Москвы за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

4. Защита информации

4.1. Учреждение обеспечивает защиту персональных данных Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам запрещено разглашать конфиденциальную, и иную информацию, составляющую государственную, врачебную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, и иную информацию ограниченного доступа.

4.3. Работники обязаны соблюдать правила и предписания по защите персональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае выявления нарушений Работнику необходимо незамедлительно проинформировать своего непосредственного руководителя, и/или Комиссию по противодействию коррупции и/или лицо (подразделение), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.4. Работники обязаны предпринимать все возможные меры для обеспечения защиты охраняемой законодательством Российской Федерации конфиденциальной, и иной информации, разглашение которой может нанести ущерб интересам Учреждения.

4.5. Работники несут персональную ответственность за использование

конфиденциальной, и иной информации в целях получения личной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам Учреждения.

4.6. Незаконное использование или неосторожное разглашение конфиденциальной, и иной информации, являющейся информацией ограниченного доступа или охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, может привести к инициированию от имени Учреждения в отношении нарушителей требований Кодекса применения, предусмотренных законодательством Российской Федерации мер ответственности.

5. Конфликт интересов

5.1. Работники Учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, Работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны Учреждения, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по урегулированию конфликта интересов, и/или лицу (в подразделение), ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Учреждения.

5.2. Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по урегулированию конфликта интересов в порядке, предусмотренном положением о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в Учреждении, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

5.3. Работники Учреждения осуществляют свои должностные обязанности исключительно в интересах Учреждения.

5.4. Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы Работника вступают в конфликт с интересами Учреждения.

5.5. Работники Учреждения не оказывают влияние на решение Директора Учреждения с целью необоснованного приема на работу лиц, в устройстве которых заинтересованы, а также с целью необоснованного повышения по службе других Работников.

5.6. Участие Работников в принятии решений, касающихся отношений Учреждения с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

6. Подарки и иная выгода

6.1. Получение или дарение подарков (услуг) Работниками Учреждения не допускается. Получение и дарение подарков (услуг) допустимо в ряде исключительных случаев и в соответствии со следующими критериями:

- 1) подарки не должны являться предметами роскоши;
- 2) подарки не должны являться вознаграждением за решения, действия или бездействие при осуществлении должностных обязанностей или профессиональной деятельности;
- 3) поводом для подарка должно быть личное событие Работника или событие, напрямую связанное с государственными или профессиональными праздниками, а также с проведением официальных мероприятий Учреждения.

6.2. О получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением должностных обязанностей, работник уведомляет в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Учреждения. При возникновении вопросов и конфликтных ситуаций, связанных с получением или дарением подарков (услуг), Работникам необходимо обращаться к своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и/или Комиссию по урегулированию конфликта интересов в Учреждении, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7. Противодействие коррупции

7.1. Учреждение в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по противодействию и профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

7.2. Директор Учреждения обеспечивает внедрение настоящего Кодекса и контроль за его соблюдением.

7.3. Учреждение вправе вносить дополнения и уточнения в настоящий Кодекс с учетом своих внутренних особенностей, а также изменений действующего законодательства Российской Федерации.

7.4. Все категории Работников Учреждения обязаны ознакомиться с настоящим Кодексом под подпись.

7.5. В Учреждении запрещается принимать прямое или косвенное участие Работников в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (получать) услуги имущественного характера, предоставлять (получать) иные имущественные права за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным (должностным) положением.

7.6. Работники Учреждения обязаны уведомлять непосредственного руководителя и/или Комиссию по противодействию коррупции и/или Комиссию по урегулированию конфликта интересов в Учреждении, и/или подразделение (лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений в течение 3 -х рабочих дней со дня такого факта.

7.7. Работникам Учреждения следует незамедлительно сообщать в Комиссию по противодействию коррупции и/или Комиссию по урегулированию конфликта интересов в Учреждении и/или подразделение (лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, обо всех нарушениях законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом Работнику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзятое и справедливое отношение в случае такого обращения.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

7.8. Своевременное сообщение Работника о фактах нарушений положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или в составе группы лиц, может



рассматриваться Учреждением как смягчающий фактор при принятии дисциплинарных и иных мер воздействия.

7.9. Комиссия по противодействию коррупции, Комиссия по урегулированию конфликта интересов в Учреждении рассматривает вопросы, связанные с соблюдением положений настоящего Кодекса, требований об урегулировании конфликта интересов.

7.10. В случае установления факта причинения убытков Учреждению по вине Работника, Учреждение вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причиненных вследствие вышеуказанных действий (бездействия).

7.11. При подозрении или обнаружении действий (бездействия) Работников, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии коррупции, Учреждение не позднее семи рабочих дней со дня обнаружения таких признаков, направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления установленных законодательством Российской Федерации мероприятий с целью оценки законности действий (бездействия) соответствующих лиц.

7.12. Руководящие работники Учреждения должны выступать личным примером этичного поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных и иных правонарушений.

7.13. Работники раскрывают информацию о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.14. При возникновении вопросов по правилам поведения Работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и/или Комиссию по урегулированию конфликта интересов в Учреждении, и/или к непосредственному руководителю.

7.15. Основы и принципы деятельности Учреждения по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и антикоррупционной политикой Учреждения.

7.16. При возникновении вопросов по применению настоящего Кодекса, а также при наличии информации о нарушении антикоррупционного законодательства Российской Федерации и положений настоящего Кодекса Учреждение обеспечивает информационные каналы обратной связи, гарантирующие анонимность заявителя, например:

- телефон;
- электронная почта;
- онлайн-сервис;
- почтовый адрес для почтовых отправлений с пометкой "Противодействие коррупции".

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий Кодекс, а также изменения и дополнения к нему в Учреждении утверждаются внутренним распорядительным актом Директора.

8.2. Кодекс вступает в силу с момента его утверждения, является открытым и общедоступным документом. Учреждение размещает его на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

8.3. Все предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются Работником Учреждения в Комиссию по противодействию коррупции и/или Комиссию по урегулированию конфликта интересов Учреждения, которая представляет на рассмотрение и утверждение соответствующий проект внутреннего распорядительного акта о вносимых изменениях в Кодекс Директору Учреждения.