

Тамбовская область

Тамбовское областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Сосновская центральная районная больница»

П Р И К А З

«09» января 2023 года

№ 4

«О противодействии коррупции в ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ на 2023 год»

Во исполнение Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 г. № 273
«О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Состав комиссии по противодействию коррупции в ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»
(Приложение № 1).

1.2. Положение о комиссии по противодействию коррупции в ТОГБУЗ «Сосновская
ЦРБ» (Приложение № 2).

1.3. План мероприятий по противодействию коррупции в ТОГБУЗ «Сосновская
ЦРБ» на 2023 год (Приложение № 3).

1.4. Кодекс этики и служебного поведения работников ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»
(Приложение № 4).

1.5. Положение о конфликте интересов работников ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»
(Приложение № 5).

1.6. Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками
делового гостеприимства (Приложение № 6).

1.7. Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к
совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику или
пациенту информации о случаях совершения коррупционных правонарушений
(Приложение № 7).

2. Признать утратившим силу Приказ № 5 от 11.01.2022 г. «О противодействии
коррупции в ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ».

3. Ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений
разместить приказ на информационных стендах в Учреждении, а также на официальном
сайте Учреждения.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Главный врач

И.А. Родионова

Состав комиссии по противодействию коррупции в ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»

Председатель:

-И.А. Родионова – главный врач

Члены комиссии:

-И.С. Завражнова– юрисконсульт;

-Н.С. Малахова – заместитель главного врача по поликлинической работе;

-Г.И. Севостьянова – заместитель главного врача по медицинской части;

-Т.М. Краснослободцева – заместитель главного врача по клинико-экспертной работе.

Положение о комиссии по противодействию коррупции в ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»

1. Общие положения

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

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

1.3. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

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

- проводить заседания по вопросам деятельности Комиссии;
- приглашать на свои заседания сотрудников Учреждения, представителей общественных организаций, профсоюзных, общественных организаций, не входящих в состав Комиссии;
- по результатам проведения заседаний принимать решения, осуществлять контроль их исполнения.

2. Задачи и направления деятельности Комиссии

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.8.Принятие мер по досудебному урегулированию конфликтных ситуаций в Учреждении;

2.1.9.Рассмотрение иных вопросов в соответствии с направлениями деятельности Комиссии.

3.Порядок работы Комиссии

3.1.Основной формой работы Комиссии являются заседания Комиссии, которые проводятся регулярно, не реже двух раз в год. По решению Председателя Комиссии могут проводиться внеочередные заседания Комиссии.

3.2.Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

3.3.Решения Комиссии принимаются большинством голосов от числа присутствующих членов Комиссии.

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

3.5.При необходимости решения Комиссии могут быть оформлены как приказы главного врача Учреждения.

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

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

3.8.Информация, указанная в пункте 3.7. настоящего Положения, рассматривается Комиссией, если она представлена в письменном виде (заявление граждан на имя главного врача в произвольной форме, либо письмо на фирменном бланке из правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц) и содержит следующие сведения:

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

— описание факта коррупции;

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

**План мероприятий по противодействию коррупции
в ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ» на 2023 год**

| № п/п | Наименование мероприятия | Срок исполнения | Ответственный исполнитель | Результат |
|---|---|------------------|--|---|
| 1. Совершенствование организационных основ противодействия коррупции | | | | |
| 1.1. | Размещение на стендах и официальном сайте ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ» Приказа «о противодействии коррупции» | До 31.01.2023 г. | Ответственный за ведение сайта, юрисконсульт | Профилактика и пресечение коррупционных правонарушений |
| 1.2. | Проведение антикоррупционной экспертизы проектов локальных нормативных актов Учреждения при проведении их правовой экспертизы | Постоянно | Юрисконсульт | Пресечение коррупционных правонарушений |
| 2. Профилактика коррупции в сфере оказания медицинских услуг | | | | |
| 2.1. | Обеспечение контроля, учета, хранения и выдачи листков нетрудоспособности в соответствии с нормативными документами | Постоянно | Заместитель главного врача по КЭР | Не допустить случаев незаконной выдачи листков нетрудоспособности |
| 2.2. | Контроль за обоснованностью выдачи листков нетрудоспособности путем проведения экспертизы амбулаторных карт | Постоянно | Заместитель главного врача по КЭР | Недопущение возникновения коррупционных правонарушений |
| 2.3. | Размещение на информационных стендах учреждения Перечня медицинских услуг, оказываемых бесплатно, а также платно, в том числе обновление информации о перечне и содержании бесплатных и платных медицинских услуг | Постоянно | Заместитель главного врача по поликлинической работе | Повышение информированности граждан, доступности к сведениям |
| 2.4. | Проверка достоверности сведений о посещениях к врачам-специалистам, размещенных на сайте | Постоянно | Кабинет медицинской статистики | Недопущение включения в отчетные данные недостоверных сведений |

| | | | | |
|--|---|-----------------------|---------------------------------------|---|
| | РМИС и предоставление статистической отчетности | | | |
| 2.5. | Проведение проверок врачей-специалистов по вопросу количества посещений | По мере необходимости | Комиссия по противодействию коррупции | Недопущение включения в отчетные данные недостоверных сведений |
| 3. Анतिकоррупционное образование и антикоррупционная пропаганда | | | | |
| 3.1. | Размещение информации по формированию в учреждениях негативного отношения к дарению подарков в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими должностных обязанностей | Постоянно | Комиссия по противодействию коррупции | Повышение культуры антикоррупционного поведения в учреждении |
| 3.2. | Проведение в учреждении совещаний, «круглых столов» по вопросам противодействия коррупции | По мере необходимости | Комиссия по противодействию коррупции | Повышение культуры антикоррупционного поведения в учреждении |
| 3.3. | Информирование работников учреждения о выявленных фактах коррупции и мерах, принятых в целях исключения подобных фактов в дальнейшей практике | По мере необходимости | Комиссия по противодействию коррупции | Повышение культуры антикоррупционного поведения в учреждении |
| 4. Противодействие коррупции и другим злоупотреблениям при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд | | | | |
| 4.1. | Мониторинг соблюдения норм законодательства при осуществлении закупок товаров, работ, услуг, в том числе, при осуществлении закупок лекарственных средств и медицинской техники | Постоянно | Специалист по закупкам | Своевременное выявление несоблюдения законодательства о размещении заказов для нужд ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ» |
| 4.2. | Мониторинг цен (тарифов) на продукцию (услуги), закупаемую для нужд учреждения | Постоянно | Специалист по закупкам | Эффективность приобретения продукции (получения услуг). |
| 5. Установление обратной связи с получателями государственных услуг, обеспечение права граждан на доступ к информации о деятельности учреждений, | | | | |

| стимулирование антикоррупционной активности общественности | | | | |
|---|--|---------------------------|---|---|
| 5.1. | Проведение регулярных приемов граждан главным врачом и его заместителями | По мере обращения граждан | Главный врач, заместители главного врача | Проведение приемов граждан, снижение количества поступающих жалоб |
| 5.2. | Мониторинг заявлений и обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции со стороны работников учреждения | Постоянно | Главный врач, комиссия по противодействию коррупции | Обеспечить сокращение количества поступающих жалоб |

Кодекс этики и служебного поведения работников ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»

1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

4. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя;

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

5. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Тамбовской области;

обеспечивать эффективную работу Учреждения;

осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение 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 ими должностных обязанностей;

соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

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

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 работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

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

соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

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

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения.

6. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера и иные вознаграждения);

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

7. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность и (или) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

9. В служебном поведении работнику 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 своих чести, достоинства и доброго имени.

10. В служебном поведении работник воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, а также независимо от других обстоятельств;

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

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

принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

12. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

Положение о конфликте интересов работников ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ» (далее соответственно – Положение, Учреждение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.

1.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

1.3. Основной задачей данного положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Используемые в положении понятия и определения.

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 Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

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

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении могут быть положены следующие принципы:

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

3. Конфликтные ситуации

3.1. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

- получение подарков или услуги;
- работник собирает деньги на нужды Учреждения;
- получение небезвыгодных предложений от пациентов;
- небескорыстное использование возможностей пациентов.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

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

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

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

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Учреждение берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

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

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

6.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения.

6.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю Учреждения.

**Правила,
регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и
знаками делового гостеприимства
в ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ»**

1. Общие положения

1.1. Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства работников ТОГБУЗ «Сосновская ЦРБ» (далее - Правила) разработаны в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008 г.

Верхний стоимостный порог делового подарка, который может быть преподнесен, составляет не выше 3 000 (три тысячи) рублей 00 копеек. Превышение этой суммы официально считается взяткой, о которой необходимо сообщить руководителю Учреждения.

1.2. Деловые подарки, знаки делового гостеприимства должны рассматриваться сотрудниками как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения деятельности.

2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

2.1. Поводы, по которым принято делать подарки и оказывать знаки делового гостеприимства:

- юбилейные и другие значительные даты;
- государственные праздники;
- профессиональные праздники и т.д.

2.2. Подарок не должен быть дорогим, сохраняя скорее символический характер.

2.3. Подарки, которые работники могут передавать другим лицам или принимать от Учреждения в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой сокрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики учреждения, норм профессиональной этики работников и другим внутренним документам Учреждения, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

2.4. Работники, представляя интересы Учреждения или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказания делового гостеприимства.

2.5. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

2.6. Работники Учреждения должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и влияния на принимаемые Учреждением решения.

2.7. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность руководителя и проконсультироваться с ним, прежде чем дарить или получать подарки.

2.8. Не допускается передавать и принимать подарки в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, в виде подарочных сертификатов и т.д.

2.9. Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

2.10. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий Учреждению должны предварительно удостовериться, что предоставляемая помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путем.

2.11. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику учреждения мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера.

Порядок уведомления руководителя Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику или пациенту информации о случаях совершения коррупционных правонарушений

1. Уведомление руководителя Учреждения о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление) осуществляется письменно путем передачи его в приемную главного врача или направления такого уведомления по почте.

2. Работник либо пациент обязан незамедлительно уведомить руководителя Учреждения обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционного правонарушения.

3. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении, должен содержать:

- фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление;

- описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (дата, место, время, другие условия) либо информации о случаях совершения коррупционного правонарушения;

- подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц;

- все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению;

- способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения.

4. Уведомления подлежат обязательной регистрации в специальном журнале, который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском гербовой печати. Ведение Журнала в Учреждении возлагается на лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

5. Уполномоченное лицо, принявшее уведомление, помимо его регистрации в Журнале, обязано выдать лицу, направившему уведомление, под роспись талон-уведомление с указанием данных о лице, принявшем уведомление, дате и времени его принятия. Талон-уведомление состоит из двух частей: корешка талона-уведомления и талона-уведомления. После заполнения корешок талона-уведомления остается у уполномоченного лица, а талон-уведомление вручается лицу, направившему уведомление. В случае если уведомление поступило по почте, талон-уведомление направляется лицу, направившему уведомление, по почте заказным письмом. Отказ в регистрации уведомления, а также невыдача талона-уведомления не допускается.

6. Конфиденциальность полученных сведений обеспечивается работодателем.

7. Уведомление направляется работодателем в органы Прокуратуры Российской Федерации, МВД России, ФСБ России либо в их территориальные органы не позднее 10 дней с даты его регистрации в Журнале. По решению работодателя уведомление может направляться как одновременно во все перечисленные государственные органы, так и в один из них по компетенции.

8. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя в