

Министерство здравоохранения Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения
" РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА
РАЙОНА ИМЕНИ ЛАЗО"
(КГБУЗ РБ Лазо)

ПРИКАЗ

25.12.17 № 549

р.п. Переяславка

Об организации работы
по антикоррупционной политике

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013г №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08.11.2013 года, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственного за профилактику коррупционных правонарушений Задорожную Д.О. – юрисконсульта, отдела правовой и кадровой работы.

2. Ответственному за профилактику коррупционных правонарушений юрисконсульту Задорожной Д.О. разработать и утвердить:

2.1. «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников КГБУЗ «РБ Лазо».

2.2. Положение об антикоррупционной политике КГБУЗ «РБ Лазо».

2.3. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в КГБУЗ «РБ Лазо».

2.4. План мероприятий по противодействию коррупции в КГБУЗ «РБ Лазо» на 2018 год.

2.5. Положение о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию интересов.

2.6. Направлять материалы в правоохранительные органы Хабаровского края в случае выявления фактов с признаками составов правонарушений коррупционной направленности совершенных должностными лицами учреждения.

3. Утвердить состав комиссии по противодействию коррупции и урегулированию интересов:

Председатель Комиссии – заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения Асаченко Евгений Николаевич;

Заместитель председателя Комиссии - заместитель главного врача по КЭР Холод Ольга Олеговна;

Секретарь Комиссии - секретарь главного врача Климченко Наталья Александровна;

Члены Комиссии:

- Асаченко Татьяна Анатольевна - заведующий поликлиникой
- Задорожная Дарья Олеговна - юрисконсульт
- Подгребельная Екатерина Сергеевна - главный бухгалтер
- Белокрылова Светлана Романовна - начальник планово-экономического отдела
- Киселева Валерия Владимировна - начальник отдела правовой и кадровой работы
- Ефремова Валентина Васильевна - главная медицинская сестра

9. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



И.В. Арония

Министерство здравоохранения Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения
" РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА
РАЙОНА ИМЕНИ ЛАЗО"
(КГБУЗ РБ Лазо)

ПРИКАЗ

25.12.17 № 550

р.п. Переяславка

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013г №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08.11.2013 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников КГБУЗ «РБ Лазо»
2. Утвердить положение об антикоррупционной политике КГБУЗ «РБ Лазо».
3. Утвердить положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в КГБУЗ «РБ Лазо».
4. Утвердить план мероприятий по противодействию коррупции в КГБУЗ «Районная больница района имени Лазо» министерства здравоохранения Хабаровского края на 2018 год.
5. Утвердить положение о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию интересов.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела правовой и кадровой работы Киселеву В.В.

Главный врач



И.В. Арония

Утвержден приказом главного врача
КГБУЗ «Районная больница
района имени Лазо» МЗ ХК
№ 550 от 25.12.2017

**План
мероприятий по противодействию коррупции в
КГБУЗ «Районная больница района имени Лазо» министерства здравоохранения Хабаровского края на 2018года.**

№	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения	Примечание
1. Организационное обеспечение противодействия коррупции в сфере деятельности КГБУЗ РБ Лазо				
1.1.	Разработка и введение в действие плана по противодействию коррупции в КГБУЗ РБ Лазо	Юрисконсульт	До 15 января 2018 года	Реализация комплекса взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности объектов здравоохранения.
1.2.	Размещение на официальном сайте учреждения плана антикоррупционной политики	Начальник информационно-аналитического отдела	1 квартал 2018 года	Обеспечение информирования сотрудников, населения.
1.3.	Ознакомление с антикоррупционной политикой работников КГБУЗ «РБ Лазо», в том числе, принимаемых на работу впервые, под роспись.	Юрисконсульт, Начальник отдела правовой и кадровой работы	Начиная с января 2018 года	Обеспечение информирования работников о реализуемой в учреждении антикоррупционной политике

2. Профилактика коррупции в сфере оказания медицинских услуг				
2.1.	Обеспечение контроля, учета, хранения и выдачи листков нетрудоспособности в соответствии с нормативными документами	Заместитель главного врача по КЭР, руководители структурных подразделений	Весь период 2018года	Не допустить возникновение случаев незаконной выдачи листков нетрудоспособности
2.2.	Контроль качества оформления историй болезни на предмет выдачи и продления листков нетрудоспособности	Заместитель главного врача по КЭР, руководители структурных подразделений	Весь период 2018 года	Обеспечить полноту заполнения медицинских карт, контроль за правомерностью выдачи листков нетрудоспособности
2.3.	Контроль за обоснованностью выдачи листков нетрудоспособности путем проведения экспертизы амбулаторных карт	Заместитель главного врача по КЭР, руководители структурных подразделений, врачебная комиссия	Весь период 2018 года	Недопущение возникновения коррупционных правонарушений
2.4.	Размещение на информационных стендах учреждения Перечня медицинских услуг, оказываемых бесплатно, а также платно	Заведующий поликлиникой, начальник информационно-аналитического отдела	Весь период 2018 года	Повышение информированности граждан, доступности к сведениям
3. Создание условий для сообщения гражданам информации о фактах злоупотребления должностным положением, имеющих антикоррупционную составляющую.				
3.1.	Размещение в доступном месте информации о недопущении фактов коррупции, взяточничества со стороны медицинских работников.	Заведующие подразделениями	постоянно	
3.2.	Размещение в доступном месте информации о порядке предоставления платных медицинских услуг, условиях и порядке предоставления бесплатной медицинской помощи в	Планово-экономический отдел	постоянно	

	системе ОМС.			
3.3.	Организация объективного и полного рассмотрения обращений граждан, поступивших почтой, при личном приеме, по электронной почте, через интернет	Главный врач, заместители главного врача	постоянно	
4. Обеспечение доступности и прозрачности деятельности учреждения				
4.1.	Оказание содействия средствам массовой информации в широком освещении деятельности учреждения.	Главный врач, Информационно-аналитический отдел	Весь период 2018 года	
4.2.	Поддержка и совершенствование интернет-сайта, раскрывающего деятельность учреждения	Главный врач, информационно-аналитический отдел	1 квартал 2018 год	
4.3.	Обеспечение в учреждении работы «Телефона Горячей линии» по вопросам противодействия коррупции в сфере здравоохранения	руководители структурных подразделений	В течение 2018 года	
5. Внедрение антикоррупционных механизмов в деятельность учреждения				
5.1.	Взаимодействие с правоохранительными органами области в целях получения оперативной информации о фактах проявления коррупции	Главный врач, начальник отдела правовой и кадровой работы, юрисконсульт	В течение 2018 года	Профилактика коррупционных правонарушений
6. Антикоррупционное образование и антикоррупционная пропаганда				
6.1.	Проведение инструктажей о порядке и обязанности медицинских работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме, согласно ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», а также об ответственности в соответствии со статьей 6.29 КоАП РФ	Заместитель главного врача по медицинской части	Один раз в полугодие	Профилактика коррупционных правонарушений
6.2.	Проведение занятий с сотрудниками учреждения по формированию в учреждениях негативного отношения к	Заместитель главного врача	Один раз в	Профилактика коррупционных

	дарению подарков в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими должностных обязанностей, по положениям законодательства о противодействии коррупции, в том числе об установлении наказания за коммерческий подкуп, получение и дачу взятки, посредничество во взяточничестве в виде штрафов.	по медицинской части Заведующий поликлиникой	полугодие	правонарушений
7. Установление обратной связи с получателями государственных услуг, обеспечение права граждан на доступ к информации о деятельности учреждений, стимулирование антикоррупционной активности общественности				
7.1.	Проведение регулярных приемов граждан главным врачом и его заместителями	Главный врач Заместитель главного врача по медицинской части Заведующий поликлиникой	По мере обращения граждан	Проведение приемов граждан, снижение количества поступающих жалоб
7.2.	Усиление контроля руководителями подразделений за решением вопросов, содержащихся в обращении граждан и юридических лиц	Главный врач, комиссия по противодействию коррупции	Весь период	Полнота и качественное рассмотрение обращений граждан и юридических лиц
7.3.	Обеспечение исполнения и соблюдения видов, объемов, условий порядков оказания медицинской помощи и стандартов медицинской помощи	Медицинские работники	Постоянно	Снижение коррупционных рисков через выполнение видов, объемов, условий порядков оказания медицинской помощи и стандартов медицинской помощи

Утвержден приказом главного врача
КГБУЗ «Районная больница
района имени Лазо» МЗ ХК
№ 550 от 25.12.2017

Положение
об антикоррупционной политике КГБУЗ «Районная больница района имени Лазо»
министерства здравоохранения Хабаровского края

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика КГБУЗ «Районная больница района имени Лазо» министерства здравоохранения Хабаровского края представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ). В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

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

Антикоррупционная политика ЛПУ направлена на реализацию данных мер.

2. Используемые в политике понятия и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

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

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности,

организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

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

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности организации

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

- Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.
- Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.
- Принцип вовлеченности работников. Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.
- Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.
- Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость,

обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

- Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

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

- Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ЛПУ, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для ЛПУ работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

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

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников ЛПУ.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

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

— воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ЛПУ;

— незамедлительно информировать руководство организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

— незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство организации о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

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

6. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в ЛПУ следует принять Положение о конфликте интересов.

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, главный врач. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

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

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

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов краевом
государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Районная больница района
имени Лазо» министерства здравоохранения
Хабаровского края

1. Цели и задачи положения

1.1. Положение о конфликте интересов в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Районная больница района имени Лазо» министерства здравоохранения Хабаровского края (далее - КГБУЗ «РБ Лазо», Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

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

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

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

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов.
- 4.4 Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.5. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.6. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.
- 4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
- 4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

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

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

Кодекс
этики и служебного поведения
работников КГБУЗ «Районная больница района имени Лазо»
министерства здравоохранения Хабаровского края

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников КГБУЗ РБ Лазо основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Хабаровского края от 30 сентября 2009 года № 269 «О предупреждении коррупции в Хабаровском крае», Типового кодекса этики и служебного поведения работников государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренного Решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2013 года, и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться независимо от занимаемой должности.

3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в учреждение, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Больницы своих должностных обязанностей.

7. Кодекс служит основой для формирования должной морали, уважительного отношения к своей работе, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

**II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми
надлежит руководствоваться работникам КГБУЗ РБ Лазо**

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению медицинской помощи;

б) исходить из соблюдения и защита прав и свобод человека и гражданина;

в) осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных им полномочий;

г) не оказывать в служебной деятельности предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан;

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

е) уведомлять работодателя (его представителя), правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

з) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

и) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними;

к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению их самобытности;

л) воздержаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций;

м) соблюдать конфиденциальность информации о пациенте учреждения;

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

о) стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника;

п) соблюдать установленные в государственном органе и органе местного самоуправления правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

р) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а

также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

9. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также иные нормативные правовые акты Хабаровского края.

10. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

11. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

12. Работник учреждения должен оказывать медицинскую помощь любому в ней нуждающемуся независимо от возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального положения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов, включая материальное положение.

13. Работник учреждения при назначении медицинских исследований, лечебных процедур, лекарственных средств должен строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами больного.

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

15. Руководящие работники должны образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективах благоприятно для эффективной работы морально-психологического климата.

16. Руководящие работники призваны:

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

17. Руководящие работники должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

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

19. В служебном поведении работник воздерживается от:

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

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

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

20. Работники учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники Больницы должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

21. Внешний вид работника Больницы при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.
