

Государственное казенное учреждение здравоохранения Тверской области
«Тверской областной клинический противотуберкулезный диспансер»

ПРИКАЗ № 22-П

г. Тверь

« 13 » марта 2024 г.

**«Об утверждении пакета документов
и создании комиссии
по противодействию коррупции»**

В целях профилактики и пресечения коррупционных правонарушений в деятельности ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД» (далее -- Учреждение), формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции, злоупотребления служебным положением и полномочиями; исключения случаев коммерческого подкупа либо иного незаконного использования работником Учреждения 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 работнику или другими физическими лицами,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об антикоррупционной политике ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД» (приложение 1).
2. Утвердить Кодекс профессиональной этики сотрудников ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД» (приложение 2).
3. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД» (приложение 3).
4. Утвердить типовой План мероприятий противодействия коррупции в ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД», который корректировать ежегодно (приложение 4).
5. Назначить ответственным должностным лицом за проведение в Учреждении антикоррупционной политики главного врача Шалаева А.Г.
6. В целях противодействия коррупции создать комиссию по выявлению и урегулированию конфликта интересов в ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД» (далее – Комиссия) в следующем составе:
 - Бакуленков М.Н. – председатель Комиссии, заместитель главного врача по медицинской части (поликлинической работе);

- Кузнецова И.В. – заместитель председателя Комиссии, заместитель главного врача по медицинской части (лечебно-профилактической работе);
- Приходченко С.К. – секретарь Комиссии, начальник отдела кадров;
- Козлова Т.В. – заместитель главного врача по хозяйственным вопросам;
- Иванова Н.Н. – заместитель главного по экономическим вопросам;
- Зубарева С.А. – главный бухгалтер;
- Лукова О.В. – главная медицинская сестра;
- Бельдиева В.Ю. – начальник юридического отдела;
- Вишнякова Е.И. – председатель первичной профсоюзной организации Учреждения, медицинский психолог.

Установить, что в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса участвует непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов.

Комиссии в своей работе руководствоваться пунктом 4.6 Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД».

7. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.
8. Приказ довести до заместителей, работников административно-управленческого аппарата, заведующих лечебными отделениями и среднего медицинского персонала, членам Комиссии - копиями.
9. Лицам, указанным в пункте 8 настоящего приказа, довести сведения приказа до сотрудников своих отделений.
10. Приказ №15-П от 14.03.2022 г считать утратившим силу.

Главный врач



А.Г. Шалаев

Положение об антикоррупционной политике ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД»

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики.

Антикоррупционная политика Государственного казенного учреждения здравоохранения Тверской области «Тверской областной клинического противотуберкулезного диспансер» (далее - Учреждение) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в его деятельности, формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции.

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. N 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:

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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Организация - юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, *взятки в виде* ценных бумаг, иного имущества, либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (*в том числе , когда взятка по указанию должностного лица передаётся иному физическому или юридическому лицу*) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если *указанные* действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать *указанным* действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе (статья 290 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Коммерческий подкуп - незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции, 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 (часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ).

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 (часть 1 статьи 10 Федерального закона № 273-ФЗ).

3. Основные принципы антикоррупционной политики.

3.1. Признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина. В ходе реализации основных принципов антикоррупционной политики в Учреждении в приоритетах должны находиться конституционные права и свободы работника, как человека и гражданина РФ.

3.2. Законность. Реализуемые в Учреждении антикоррупционные мероприятия должны соответствовать Конституции Российской Федерации, общепринятым принципам и нормам международного права, заключенным. Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым, к Учреждению:

3.3. Публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. Работники Учреждения должны своевременно получать информацию о положениях антикоррупционного законодательства и активно участвовать в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур, а также должны систематически получать информацию о проведении и результатах антикоррупционных мероприятий в учреждении.

3.4. Неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Работник Учреждения, совершивший коррупционное правонарушение, привлекается к ответственности и несет наказание независимо от занимаемой должности, стажа работы и иных условий.

3.5. Комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических правовых, специальных и иных мер. Личный пример руководства Учреждения играет ключевую роль

в формировании нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения коррупции и противодействия любым её проявлениям. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков. Антикоррупционные мероприятия, проводящиеся в Учреждении, должны осуществляться с наименьшими издержками, и достигать максимального результата. В целях повышения действенности антикоррупционных мероприятий необходимо регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля их исполнения.

3.6. Приоритетные применения мер по предупреждению коррупции. В соответствии со ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «По противодействию коррупции», применяемые в Учреждении меры по предупреждению коррупции включают:

- Определение подразделения и должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- Сотрудничество Учреждения с правоохранительными органами;
- Разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;
- Принятие кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;
- Предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

3.7. Сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами. Сотрудничество и взаимодействие Учреждения с государственными и муниципальными органами исполнительной власти, правоохранительными органами, общественными организациями и физическими лицами находятся в полномочиях комиссии по выявлению и урегулированию конфликта интересов, как органа по противодействию коррупции.

4. Круг лиц, на которых распространяется антикоррупционная политика Учреждения.

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики Учреждения, являются работники, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций, и другие лица, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения.

5. Определение должностных лиц Учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

Ответственные за реализацию антикоррупционной политики определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

6. Определение и закрепление обязанностей работников Учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

Обязанности работников Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут быть общими для всех сотрудников Учреждения или специальными, то есть устанавливаться для отдельных категорий работников.

6.1. Общие обязанности работников, связанные с предупреждением и противодействием коррупции. Каждый работник Учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, а также обязан уведомить в порядке, определённом представителе нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно (ч.1,2 ст.11 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

6.2. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Учреждении:

- 1) руководства Учреждения;
- 2) лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;
- 3) работников, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- 4) лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит и т.д.

6.3. Общие, так и специальные обязанности включаются в должностные инструкции работников. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в должностной инструкции работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания за их неисполнение.

6.4. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируется процедура их соблюдения. Обязательным является уведомление работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений.

7. Установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику Учреждения включается перечень мероприятий, согласно Плану мероприятий противодействию коррупции утвержденному в Учреждении на текущий год.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона N 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и

совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Незаконное вознаграждение от имени юридического лица статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица, должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа.

Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего. Организации должны учитывать положения статьи 12 Федерального закона №273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

В частности, работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы. Порядок представления, работодателями указанной информации закреплен в Постановлении Правительства РФ от 21

января 2015 г. №29 "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации". Лицо, ответственное за предоставление указанной информации назначается приказом главного врача.

Неисполнение работодателем обязанности, предусмотренной частью 4 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, является правонарушением и влечет в соответствии со статьей 19.29 КоАП РФ ответственность в виде административного штрафа.

8.2. Ответственность физических лиц.

Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 и 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также статьями 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

— однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

— совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);

— принятия необоснованного решения главным врачом Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

— однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

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

9.1. В процессе работы осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. Должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству Учреждения соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, в антикоррупционную политику вносятся изменения и дополнения.

9.2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы Учреждения и иных необходимых случаях.

ТЕЛЕФОН ДОВЕРИЯ «АНТИКОРРУПЦИЯ» ГКУЗ ТО «ТВЕРСКОЙ ОКПТД» 8(4822)44-44-08.

**Кодекс этики и служебного поведения сотрудников
ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД»**

Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики сотрудников (далее – Кодекс) ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД» (далее – Учреждение) разработан во исполнение п. 4 статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции» в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013 г.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться сотрудники Учреждения.
3. Кодекс регулирует взаимоотношения между сотрудниками Учреждения, их отношение к больным (пациентам) и обществу в целом, а также определяет высокую моральную ответственность сотрудника Учреждения здравоохранения перед обществом за свою деятельность.
4. Каждый поступающий на работу в Учреждение обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.
5. Каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от сотрудника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.
6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников Учреждения с целью:
— содействия повышению эффективности выполнения ими своих должностных обязанностей;

— укрепления авторитета работников системы здравоохранения, доверия к ним граждан.

7. Кодекс служит основой для формирования профессиональной морали в сфере деятельности государственного учреждения здравоохранения, уважительного отношения к его работникам, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников, их самоконтроля.

8. Знание и соблюдение сотрудниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы служебного поведения сотрудников

9. Предусмотренные настоящим Кодексом принципы служебного поведения являются основой поведения сотрудников Учреждения в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей.

10. Сознвая свою ответственность перед гражданами и обществом в целом, сотрудники Учреждения в своей профессиональной деятельности должны:

а) добросовестно, квалифицированно, качественно и своевременно исполнять свои должностные обязанности, неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину;

б) постоянно повышать свою квалификацию;

в) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как государственных организаций, так и сотрудников;

г) принимать решения исключительно в интересах больного (пациента);

д) не допускать совершения действий, способных дискредитировать высокое звание и умалить авторитет работника Учреждения здравоохранения, в любых ситуациях сохранять личное достоинство;

- е) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- ж) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения, исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению служебных обязанностей;
- з) незамедлительно информировать главного врача либо лицо, его замещающее обо всех случаях обращения к сотруднику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, либо о ставшей известной работнику информации о случаях коррупционных правонарушений другими сотрудниками Учреждения;
- и) создавать устойчивую позитивную морально-психологическую обстановку в коллективе, неукоснительно соблюдая нормы профессиональной этики, правила делового общения и поведения, воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;
- 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 объективном и добросовестном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного Учреждения здравоохранения;
- н) соблюдать врачебную тайну;

- п) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;
- р) сообщать главному врачу или лицу, его замещающему о возможности возникновения, либо возникшему у сотрудника конфликте интересов.

11. Сотрудники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Тверской области, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, акты государственных органов и локальные нормативные акты.

12. Сотрудники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

13. Сотрудники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

14. Сотрудник Учреждения 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.

III. Этические правила служебного поведения сотрудников

15. В отношениях с больными (пациентами) сотрудники Учреждения должны:

а) своевременно и квалифицированно оказывать медицинскую помощь каждому, кто в ней нуждается;

б) уважать права, честь и достоинство человека, внимательно и терпеливо относиться к нему и к его близким, независимо от пола, возраста, национальности, гражданства, вероисповедания, происхождения, социального положения и любых иных обстоятельств;

в) проявлять корректность в общении с гражданами, воздерживаться от проявлений грубости, заносчивости, пренебрежительного тона, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

г) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации;

д) не допускать фактов финансовых и иных вымогательств по отношению к больным (пациентам) и прилагать максимальные усилия по пресечению таких действий со стороны своих коллег;

е) не давать повода для обоснованной критики своих действий со стороны граждан, терпимо относиться к ней, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и повышения качества своей профессиональной деятельности, беспристрастно анализируя ошибки и недочёты в действиях своих коллег и в собственных действиях;

ж) соблюдать установленную форму одежды во время исполнения своих обязанностей.

16. В отношениях с коллегами сотрудники Учреждения должны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества. Для этого необходимо:

а) строить отношения с коллегами на основе взаимного уважения и соблюдения их профессиональных прав;

б) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, быть вежливым и корректным;

в) не отказывать в бескорыстной помощи и сами обращаться за советом к коллегам, если того требуют интересы больного (пациента);

г) не ставить публично под сомнение профессиональную квалификацию другого сотрудника; критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной; критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег;

д) участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях, ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения;

е) сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями, должны:

— принимать меры к тому, чтобы их подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, бескорыстности, беспристрастности и справедливости;

— быть для подчинённых образцом профессионализма, безупречной репутации;

- способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

IV. Недопустимые действия сотрудника

17. Сотрудник Учреждения здравоохранения не вправе:

а) использовать свои знания в негуманных целях;

б) наносить больному (пациенту) физический, нравственный, материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности;

в) допускать проявления собственного превосходства по отношению к больным (пациентам) и коллегам, выражать предпочтение кому-либо из больных (пациентов);

г) пользуясь своим положением, физическим и (или) эмоциональным состоянием больного (пациента), заключать с ним имущественные сделки и использовать в личных целях его труд;

д) 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);

е) предоставлять пациенту недостоверную, неполную или искажённую информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях;

ж) навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды.

V. Ответственность за нарушение положений Кодекса

18. Нарушение сотрудником положений Кодекса подлежит моральному осуждению и учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

19. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, сотрудник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД»

1. Цели и задачи Положения

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном казенном учреждении здравоохранения Тверской области «Тверской областной клинический противотуберкулёзный диспансер» (далее - Положение, Учреждение) — это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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 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.

Личная заинтересованность работника - заинтересованность, 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. Круг лиц, попадающих под действие Положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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

- 3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.
- 3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.
- 3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.
- 3.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.
- 3.5. 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 Учреждения и порядок его урегулирования

- 4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения.
- 4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
 - 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.
- 4.3. Лицами, ответственными за приём сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов и за рассмотрение этих сведений, являются:
 - главный врач Учреждения здравоохранения,
 - руководители структурных подразделений (заведующие лечебными отделениями), в которых возникает (имеется) конфликт интересов,

— специалист по кадрам (при приёме на работу).

4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно, в виде:

- Уведомления о наличии личной заинтересованности и о возможном возникновении конфликта интересов;
- Уведомления о наличии личной заинтересованности и о возникшем конфликте интересов.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений.

Журнал регистрации ведётся специалистом отдела кадров и хранится в отделе кадров.

4.5. Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до главного врача Учреждения и комиссии по противодействию коррупции (далее - Комиссия).

4.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6.1. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трёх рабочих дней, в течение которых Комиссия выносит решение о проведении проверки данной информации.

4.6.2. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении.

4.6.3. При совпадении члена Комиссии и стороны конфликта интересов в одном лице такой член Комиссии в рассмотрении информации о конфликте интересов, в проверке данной информации и в принятии решения относительно наличия и способа разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов участия не принимает.

4.6.4. В результате работы по проверке поступившей информации и имеющихся материалов Комиссия может прийти к следующим выводам:

— ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования,

— конфликт интересов имеет место.

4.6.5. Комиссия может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, 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,

— 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 Учреждения,

— увольнение работника из организации по инициативе работника,

— увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей).

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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.

Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не в праве разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

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

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения

За несоблюдение Положения работник может быть привлечён к административной, дисциплинарной, уголовной ответственности.

**План мероприятий противодействия коррупции
ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД»**

№	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Результат исполнения мероприятия
1.	Организационно-хозяйственная и кадровая сфера			
1.1	Анализ выполнения мер, направленных на противодействие коррупции, в 2023 г.	Апрель 2024	Главный врач	
1.2	Мониторинг заявлений и обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции со стороны работников при оказании медицинской помощи в Учреждении	Постоянно	Главный врач	
1.3	Незамедлительное принятие административных мер при поступлении информации о коррупционных проявлениях, со стороны работников Учреждения, содержащихся в обращениях граждан.	При наличии оснований	Главный врач	
1.4	<p>1.4.1. При рассмотрении обращений граждан, содержащих признаки коррупционных правонарушений со стороны работников учреждения, проводить служебные расследования; используя комиссионный подход с выходом на место и встречей с заявителем.</p> <p>1.4.2. Обеспечить надлежащее реагирование на каждый обоснованный сигнал о злоупотреблениях и коррупции, с привлечением виновных лиц к дисциплинарной и иной ответственности, в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p> <p>1.4.3. В случаях, установленных законом, обеспечить передачу материалов по компетенции в правоохранительные органы.</p>	Постоянно	Сформированная приказом главного врача Комиссия по разбору жалоб по каждому конкретному случаю	

1.5	Анализ хозяйственной деятельности Учреждения в целях исключения нецелевого использования бюджетных и внебюджетных средств, выраженного в направлении и использовании их на цели, не соответствующие условиям получения указанных средств, определенном утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности либо иным правовым основанием их получения (ст. 289 БК РФ).	Постоянно	Главный врач, заместитель главного врача по экономическим вопросам	
1.6	Применение мер ответственности в отношении работников Учреждения, допустивших нарушения, указанные в п. 1.4 Плана мероприятий по противодействию коррупции.	При наличии оснований	Главный врач	
1.7	Совершенствование системы учёта имущества Учреждения, находящегося в Учреждении на праве оперативного управления, и ином законном основании.	Постоянно	Главный бухгалтер	
1.8	Приведение должностных инструкций в соответствие с принятыми внутренними локально-нормативными актами.	Постоянно	Начальник отдела кадров	
1.9	Создание и проведение функциональной ротации кадров на тех направлениях и должностях, где особенно велик риск коррупции. Создание кадрового резерва Учреждения по данным работникам.	Ноябрь 2024 г.	Начальник отдела кадров	
1.10	Контроль за своевременным принятием мер по устранению нарушений согласно представлений, вынесенных прокуратурой, следственными органами и органами дознания в адрес должностных лиц Учреждения по фактам, способствующим совершению преступлений коррупционной направленности.	В случаях вынесения представления	Главный врач	
2.	Сфера оказания медицинских услуг			
2.1	Контроль, учет, хранение и выдача листков нетрудоспособности в	Постоянно	Заместитель главного врача по клиничко-	

	соответствии с нормативными документами и оформление акта с целью предупреждения хищения листков нетрудоспособности.		экспертной работе	
2.2	Инструктаж врачей Учреждения о порядке выдачи листков нетрудоспособности и исключения коррупционных действий (под роспись сотрудников)	Ежегодно	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	
2.3	Централизованное оформление листков нетрудоспособности	Постоянно	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	
2.4	Контроль качества оформления историй болезни на предмет выдачи и продления листков нетрудоспособности	Постоянно	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	
2.5	Контроль обоснованности выдачи листков нетрудоспособности путём проведения экспертизы истории болезни.	Постоянно	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	
2.6	Контроль исполнения действующего законодательства в сфере оказания платных услуг, оказываемых Учреждением	Постоянно	Главный врач	
2.7	Регулярное обновление информации о перечне и содержании бесплатных и платных медицинских услуг.	Постоянно	Главный врач, заместитель главного врача по экономическим вопросам	
2.8	Меры по недопущению подмены бесплатных медицинских услуг платными, в том числе под видом благотворительных взносов.	Постоянно	Заместитель главного врача по медицинской части (лечебно-профилактической работе)	
3.	Сфера закупок товаров, работ, услуг для нужд ГКУЗ ТО «Тверской ОКПТД»			
3.1	Мониторинг цен (тарифов) на продукцию (услуги), закупаемую для нужд Учреждения	Постоянно	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	
3.2	Обеспечить соблюдение антикоррупционного стандарта при закупках товаров, работ, услуг для нужд Учреждения	Постоянно	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, экономический отдел	
3.3	При закупках медицинского оборудования обеспечить определение потребностей в оборудовании в соответствии с установленными	Постоянно	Главный врач, заведующие отделениями, главная медицинская	

	нормативами.		сестра	
3.4	При закупках медикаментов для нужд Учреждения не допускать участия фармацевтических фирм в формировании заказов Учреждения; при формировании начальной (максимальной) цены договора в случае закупки медикаментов, входящих в перечень жизненно необходимых и важных лекарственных препаратов, использовать информацию государственного реестра цен на ЖНВЛП о предельно допустимых отпускных ценах производителей и предельных розничных ценах на жизненно необходимые и важнейшие лекарственные препараты в Тверской области, а также результаты ежемесячного мониторинга, размещенные на сайте Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения.	Постоянно	Заместитель главного врача по экономическим вопросам, Главная медицинская сестра	
3.5	Организация повышения квалификации работников, занятых в размещении заказов для нужд Учреждения; внедрение и применение электронных технологий при размещении заказов; увеличение доли электронных аукционов в общем объеме размещения заказов, внесение в должностные обязанности работников Учреждения требований антикоррупционной направленности.	В течение 2024 г.	Главный врач, заместитель главного врача по хозяйственным вопросам, отдел кадров	
4.	Информационная и нравственно-духовная сфера			
4.1	Контроль размещения на стендах Учреждения телефонов Министерства здравоохранения Тверской области, Территориального управления «Роспотребнадзора» по Тверской области, иной необходимой контактной информации о контролирующих органах (телефонных номерах «горячих линий») по	Постоянно	Заведующий организационно-методического кабинета	

	противодействию коррупции)			
4.2	Поддержание в актуальном состоянии, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Тверской области, памяток для граждан об общественно-опасных последствиях проявления коррупции, размещенных в зданиях объектов Учреждения	Постоянно	Заведующий организационно-методического кабинета, начальник юридического отдела	
4.3	Регулярное размещение на сайте Учреждения информационно-аналитических материалов по противодействию коррупции, подготовленных ответственным должностным лицом.	Постоянно	Начальник отдела по обеспечению информационной безопасности	
4.4	В целях повышения уровня правовой культуры работников, в том числе молодых специалистов, выработки ответственного профессионального и высоконравственного их поведения, исключающего коррупционные проявления, разработать мероприятия по дальнейшему совершенствованию института наставничества в Учреждении.	Постоянно	Главный врач	
4.5	Организация анонимного анкетирования больных и работников Учреждения, содержащего вопросы о фактах коррупционных проявлений в Учреждении.	Постоянно	Главный врач, Заведующий организационно-методического кабинета	