

Приложение №2.

Утверждено

Приказом главного врача  
государственного  
областного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Областной  
клинический  
родильный дом»  
от «18 » марта 2015 г. №

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об антикоррупционной политике  
государственного областного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Областной клинический родильный дом»**

**Великий Новгород**

**2015 год**

## Содержание

1. Цели и задачи антикоррупционной политики
2. Используемые в настоящем Положении понятия и определения
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности
4. Область применения настоящего Положения и круг лиц, на которых распространяется его действие
5. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики
6. Определение и закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции
7. Перечень реализуемых антикоррупционных мероприятий
8. Оценка коррупционных рисков
9. Ответственность сотрудников за несоблюдение настоящего Положения
10. Порядок пересмотра и внесения изменений в настоящее Положение

## 1. Цели и задачи антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика ГОБУЗ «Областной клинический родильный дом» (далее - учреждение) представляет собой комплекс мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в его деятельности.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) меры по предупреждению коррупции, принимаемые в учреждении, могут включать:

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

Антикоррупционная политика учреждения направлена на реализацию данных мер.

## 2. Используемые в настоящем Положении 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.

**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 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.

**Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им 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 учреждения**

Системы мер противодействия коррупции в учреждении основываются на следующих **ключевых принципах**:

1. Принцип соответствия антикоррупционной политики учреждения 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 учреждению.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в антикоррупционных мероприятиях.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных мероприятий риску коррупции.

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.

5. Принцип эффективности антикоррупционных мероприятий.

Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников учреждения 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 за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности антикоррупционных мероприятий, а также контроля за их исполнением.

**4. Область применения настоящего Положения и круг лиц, на которых распространяется его действие**

Основным кругом лиц, на которых распространяется действие настоящего Положения, являются физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с учреждением, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение распространяется и на лиц, выполняющих для учреждения работы или предоставляющих услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения следует включить в текст договоров.

## **5. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики**

В учреждении ответственным за противодействие коррупции является главный врач.

Задачи, функции и полномочия главного врача в сфере противодействия коррупции включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- организацию оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физических лиц, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- организацию заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий, в том числе оперативно-розыскных, по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов.

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

Обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех работников учреждения.

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

- воздерживаться от совершения (от участия в совершении) коррупционных правонарушений как в своих личных интересах, так и в интересах учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить коррупционное правонарушение или участвовать в его совершении;

- незамедлительно информировать руководство учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

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

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

По соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные настоящим Положением.

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель в случае их невыполнения вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания.

## 7. Перечень антикоррупционных мероприятий в учреждении

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение	- разработка формы декларации о конфликте интересов;  - введение в хозяйственные договоры антикоррупционной оговорки (при согласии других участников договоров);  - введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников учреждения;
Оценка коррупционных рисков	- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;
Информирование работников	- ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении;  - организация индивидуального консультирования работников по антикоррупционным вопросам;
Обеспечение соответствия системы	- осуществление регулярного контроля соблюдения настоящего Положения;

<p>внутреннего контроля и аудита требованиям антикоррупционной политики</p>	<p>- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;</p> <p>- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском (благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам);</p>
<p>Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и составление</p>	<p>- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;</p> <p>- подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции по требованию учредителя и контролирующих органов.</p>

В качестве приложения к настоящему Положению в учреждении ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

## 8. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения его работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;
- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.



## 9. Ответственность сотрудников за несоблюдение настоящего Положения

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

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.

Учреждение берёт 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 организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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. 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;
- временное отстранение работника с его согласия от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника с его согласия 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 организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не

является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации 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 организации.

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

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- необходимость проверки экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

## **10. Порядок пересмотра и внесения изменений в настоящее Положение**

Настоящее Положение может быть пересмотрено, 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 локальному нормативному акту.

## 1. Цели и задачи антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика ГОБУЗ «Областной клинический родильный дом» (далее - учреждение) представляет собой комплекс мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в его деятельности.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ) меры по предупреждению коррупции, принимаемые в учреждении, могут включать:

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

Антикоррупционная политика учреждения направлена на реализацию данных мер.

## 2. Используемые в настоящем Положении 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.

**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 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.

**Личная заинтересованность работника** – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им 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 учреждения**

Системы мер противодействия коррупции в учреждении основываются на следующих **ключевых принципах**:

1. Принцип соответствия антикоррупционной политики учреждения 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 учреждению.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в антикоррупционных мероприятиях.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных мероприятий риску коррупции.

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.

5. Принцип эффективности антикоррупционных мероприятий.

Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников учреждения 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 за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности антикоррупционных мероприятий, а также контроля за их исполнением.

**4. Область применения настоящего Положения и круг лиц, на которых распространяется его действие**

Основным кругом лиц, на которых распространяется действие настоящего Положения, являются физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с учреждением, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Положение распространяется и на лиц, выполняющих для учреждения работы или предоставляющих услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения следует включить в текст договоров.

## **5. Определение должностных лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики**

В учреждении ответственным за противодействие коррупции является главный врач.

Задачи, функции и полномочия главного врача в сфере противодействия коррупции включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- организацию оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физических лиц, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;
- организацию заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий, в том числе оперативно-розыскных, по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов.

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

Обязанности, связанные с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех работников учреждения.

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

- воздерживаться от совершения (от участия в совершении) коррупционных правонарушений как в своих личных интересах, так и в интересах учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить коррупционное правонарушение или участвовать в его совершении;

- незамедлительно информировать руководство учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

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

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

По соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в учреждение, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные настоящим Положением.

При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель в случае их невыполнения вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания.

## 7. Перечень антикоррупционных мероприятий в учреждении

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение	- разработка формы декларации о конфликте интересов;  - введение в хозяйственные договоры антикоррупционной оговорки (при согласии других участников договоров);  - введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников учреждения;
Оценка коррупционных рисков	- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;
Информирование работников	- ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в учреждении;  - организация индивидуального консультирования работников по антикоррупционным вопросам;
Обеспечение соответствия системы	- осуществление регулярного контроля соблюдения настоящего Положения;



<p>внутреннего контроля и аудита требованиям антикоррупционной политики</p>	<p>- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;</p> <p>- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском (благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам);</p>
<p>Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и составление</p>	<p>- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;</p> <p>- подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции по требованию учредителя и контролирующих органов.</p>

В качестве приложения к настоящему Положению в учреждении ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий.

## 8. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения его работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;
- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- На основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- Разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

## 9. Ответственность сотрудников за несоблюдение настоящего Положения

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

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.

Учреждение берёт 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 организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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. 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;
- временное отстранение работника с его согласия от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника с его согласия 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 организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не

является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации 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 организации.

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

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, в том числе:

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- необходимость проверки экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности учреждения и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

## **10. Порядок пересмотра и внесения изменений в настоящее Положение**

Настоящее Положение может быть пересмотрено, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться