

**Государственное автономное учреждение здравоохранения
«Детская городская клиническая поликлиника № 9 г. Челябинск»**

ПРИКАЗ

от 09.01.2024 года

№ 34

Об утверждении локальных актов по противодействию коррупции в ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск»

В целях организации исполнения Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и реализации Национальной стратегии противодействия коррупции,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об антикоррупционной политике (Приложение №1)
2. Утвердить порядок сообщения работниками о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями (Приложение №2).
3. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников (Приложение №3).
4. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников учреждения (Приложение № 4).
5. Утвердить положение о комиссии по регулированию конфликтов интересов (Приложение № 5).
6. Утвердить Перечень реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы ГАУЗ «ДГКП №9 г. Челябинск» (Приложение № 6).
7. Разместить локальные акты ГАУЗ «ДГКП №9 г. Челябинск» по противодействию коррупции для свободного доступа работников ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» и пациентов на официальном сайте.
8. Ответственному за работу по профилактике коррупционных правонарушений юристконсульту Белоглазовой Е.А. ознакомить работников с вышеперечисленными локальными актами по противодействию коррупции под роспись.
9. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

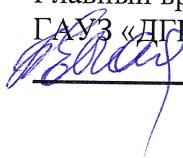
Главный врач



Н.И. Евчая



Приложение №1 к Приказу
№34 от 09.01.2024 г.

Утверждаю:
Главный врач
ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск»

Н.И. Евчая

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ
Государственного автономного учреждения здравоохранения
«Детская городская клиническая поликлиника № 9 г. Челябинск»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об антикоррупционной политике ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» разработано в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» (далее - Учреждение).

Антикоррупционная политика Учреждения - представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения. Настоящая политика определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Для целей настоящего документа используются следующие основные понятия:

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;

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.

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 оказанных 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 - незаконная 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. Под конфликтом интересов, согласно части 1 статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в

Российской Федерации» понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного Преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение Ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Коррупционное правонарушение — деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

Коррупционный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

Предупреждение коррупции — деятельность ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

Противодействие коррупции осуществляется на основе следующих принципов:

- признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- законность;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Учреждение ставит перед собой цели:

- минимизировать риск вовлечения руководства и работников независимо от занимаемой должности в коррупционную деятельность;
- сформировать у работников и иных лиц единообразное понимание политики Учреждение о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- обобщить и разъяснить основные требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации, которые могут применяться в учреждении;
- установить обязанность работников Учреждение знать и соблюдать принципы и требования настоящей Политики, ключевые нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также мероприятия по предотвращению коррупции.

4. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций. Политика распространяется в том числе и на лиц (например, физических и (или) юридических лиц) с которыми учреждение вступает в иные договорные отношения. Антикоррупционные условия и обязательства могут закрепляться в договорах, заключаемых учреждением с контрагентами.

4.2. Ряд обязанностей работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

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

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника / лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики / руководство организации о ставшей известной работнику 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.

4.3. Работнику запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

4.4. Работник учреждения обязан:

уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

4.5. Все работники Учреждения должны руководствоваться настоящей Политикой и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования.

4.6. Главный врач Учреждения отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований настоящей Политики, включая назначение лиц, ответственных за разработку антикоррупционных мероприятий, их внедрение и контроль.

4.7. В число обязанностей должностного лица, включается:

- разработка и представление на утверждение главного врача учреждения проектов локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции, (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников, план мероприятий противодействия коррупции и т.д.);

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

- организация заполнения и рассмотрения уведомлений о конфликте интересов;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений.

5. ПРИМЕНИМОЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

5.1. Учреждение и все работники должны соблюдать нормы Российского антикоррупционного законодательства, установленные, в том числе, Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.

5.2. С учетом изложенного всем работникам учреждения строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки.

6. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

6.1. Главный врач, должностные лица Учреждения, должны формировать этический стандарт непримиримого отношения к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением и осуществляя ознакомление с антикоррупционной политикой всех работников.

6.2. Учреждение на периодической основе выявляет, рассматривает и оценивает коррупционные риски, характерные для ее деятельности в целом и для отдельных направлений в частности.

6.3. Учреждение проводит мероприятия по предотвращению коррупции.

6.4. Работники Учреждения минимизируют риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, соблюдают требования настоящей Политики, а также оказывают взаимное содействие для предотвращения коррупции.

7. ВНУТРЕННИЙ ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ

7.1. Внутренний финансовый контроль направлен на создание системы соблюдения законодательства РФ в сфере финансовой деятельности, внутренних процедур составления и исполнения бюджета (плана), повышение качества составления и достоверности бухгалтерской отчетности и ведения бухгалтерского учета, а также на повышение результативности использования средств бюджета.

7.2. Основной целью внутреннего финансового контроля является подтверждение

достоверности бухгалтерского учета и отчетности учреждения, соблюдение действующего законодательства РФ, регулирующего порядок осуществления финансово-хозяйственной деятельности.

7.3. Внутренний финансовый контроль в учреждении осуществляется в следующих формах:

- предварительный контроль. Он осуществляется до начала совершения хозяйственной операции. Позволяет определить, насколько целесообразной и правомерной будет та или иная операция. Предварительный контроль осуществляет руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер и начальник отдела закупок и правового обеспечения;

- текущий контроль. Это проведение повседневного анализа соблюдения процедур исполнения бюджета (плана), ведения бухгалтерского учета, осуществление мониторингов расходования целевых средств по назначению, оценка эффективности и результативности их расходования. Ведение текущего контроля осуществляется на постоянной основе специалистами, осуществляющими бухгалтерский учет и отчетность учреждения;

- последующий контроль проводится по итогам совершения хозяйственных операций. Осуществляется путем анализа и проверки бухгалтерской документации и отчетности, проведения инвентаризаций и иных необходимых процедур. Для проведения последующего контроля приказом учреждения может быть создана комиссия по внутреннему контролю. В состав комиссии в обязательном порядке включаются сотрудники бухгалтерии, начальник отдела закупок и правового обеспечения и представители иных заинтересованных подразделений.

7.4. По результатам проведения проверки главным бухгалтером учреждения (или лицом уполномоченным руководителем учреждения) разрабатывается план мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений с указанием сроков и ответственных лиц, который утверждается руководителем учреждения.

7.5. Все изменения и дополнения к настоящему положению утверждаются руководителем учреждения.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

8.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности учреждения декларируемому антикоррупционному стандарту поведения.

8.2. Учреждение может принять на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждение (работникам учреждения) стало известно.

8.3. Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме: оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

8.4. Руководству учреждения и его работникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКИ

Главный врач и работники всех подразделений Учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

Лица, виновные в нарушении требований настоящей Политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Учреждения правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Приложение №3 к Приказу
№ 34 от 09.01.2024 г.



Утверждаю:
Главный врач
ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск»
Н.И. Евчая

Порядок сообщения работниками о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями

1. Настоящий порядок определяет правила сообщения работниками, о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями.

2. Для целей настоящего Типового положения используются следующие понятия:

"подарок, полученный в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями" - подарок, полученный лицом, замещающим государственную (муниципальную) должность, служащим, работником от физических (юридических) лиц, которые осуществляют дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им служебных (должностных) обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды);

"получение подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей" - получение лицом, замещающим государственную (муниципальную) должность, служащим, работником лично или через посредника от физических (юридических) лиц подарка в рамках осуществления деятельности, предусмотренной должностным регламентом (должностной инструкцией), а также в связи с исполнением служебных (должностных) обязанностей в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными актами, определяющими особенности правового положения и специфику профессиональной служебной и трудовой деятельности указанных лиц.

1. Работники ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации под арки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей.

2. Работники ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» обязаны в порядке, предусмотренном настоящим Порядком, уведомлять обо всех случаях получения подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей в бухгалтерию.

3. Работники ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» представляют в бухгалтерию уведомление о получении подарка в связи с должностным положением или исполнением должностных обязанностей (далее - уведомление), составленное в 2-х экземплярах по форме, предусмотренной приложением к Типовому порядку о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 9 января 2014 г. № 10, постановлением Губернатора Челябинской области от 02.04.2014г. № 301.

Уведомление представляется не позднее 3 рабочих дней со дня получения подарка. К

уведомлению прилагаются документы (при их наличии), подтверждающие стоимость подарка (кассовый чек, товарный чек, иной документ об оплате (приобретении) подарка).

В случае если подарок получен во время служебной командировки, уведомление представляется не позднее 3 рабочих дней со дня возвращения лица, получившего подарок, из служебной командировки.

При невозможности подачи уведомления в сроки, указанные в абзацах втором и третьем и настоящего пункта, по причине, не зависящей от работника, оно представляется не позднее следующего дня после ее устранения.

Регистрация уведомлений осуществляется работником бухгалтерии в журнале регистрации уведомлений, образец которого предусмотрен приложением № 1 к настоящему Порядку.

Один экземпляр уведомления с отметкой о регистрации возвращается лицу, представившему его, другой экземпляр уведомления направляется работником бухгалтерии в Комиссию по поступлению и списанию основных средств, созданные в соответствии с приказами главного врача ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» (далее - Комиссии).

Копия уведомления о получении подарка стоимостью более 3 тысяч рублей или неизвестной стоимости направляется работником бухгалтерии материально ответственному лицу, уполномоченному на складской учет материалов и оборудования (далее - материально ответственное лицо).

Принятие подарков на хранение от работников ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» осуществляется материально-ответственным лицом по акту приема-передачи и подарков, образец которого предусмотрен приложением № 2 к настоящему Порядку.

Акт приема-передачи подарков составляется в 3-х экземплярах: один экземпляр - для работника, второй экземпляр - для материально-ответственного лица, принявшего подарки на хранение, третий экземпляр - для Комиссий.

Акт приема-передачи подарков регистрируется материально-ответственным лицом в журнале учета актов приема-передачи подарков (далее - журнал учета), образец которого предусмотрен приложением № 3 к настоящему Порядку. Журнал учета должен быть пронумерован, прошнурован и скреплен печатью ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск», находится у материально-ответственного лица.

3. В целях принятия к бухгалтерскому учету подарка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, определение его стоимости проводится Комиссией на основе рыночной цены, действующей на дату принятия к учету подарка, или цены на аналогичную материальную ценность в сопоставимых условиях. Сведения о рыночной цене подтверждаются документально, а при невозможности документального подтверждения для его оценки могут привлекаться эксперты из числа высококвалифицированных специалистов соответствующего профиля.

4. Выписка из протокола заседаний Комиссии о результатах определения стоимости подарка в течение 3 рабочих дней с даты заседания Комиссий направляется работнику, сдавшему подарок, и материально-ответственному лицу, принявшему подарок на хранение.

Возврат подарка, стоимость которого по заключению Комиссии не превышает 3 тысячи рублей, сдавшему его работнику осуществляется материально-ответственным лицом в течение

1. 5 рабочих дней с даты заседания Комиссии по акту возврата подарка, образец которого предусмотрен приложением № 4 к настоящему Порядку.

К принятым на ответственное хранение подаркам материально-ответственным лицом прикрепляется ярлык с указанием фамилии, имени, отчества и должности работника, сдавшего подарка, даты и номера акта приема-передачи и прилагаемых к нему документов.

2. До передачи подарка по акту приема-передачи ответственность в соответствии с

законодательством Российской Федерации за утрату или повреждение подарка несет лицо, получившее подарок.

3. О Включение в установленном порядке принятого на основании первичных документов, подготовленных материально-ответственным лицом, к бухгалтерскому учету подарка, стоимость которого превышает 3 тысячи рублей, подлежит учету как иное движимое имущество на праве оперативного управления.

4. Копия заявления о намерении выкупить подарок, образец которого предусмотрен приложением № 5 к настоящему Порядку, направляется лицом, сдавшим этот подарок, в отдел бухгалтерского учета.

5. Отдел бухгалтерского учета:

- организует оценку стоимости подарка для реализации (выкупа);
- уведомляет в письменной форме работника, подавшего заявление, о результатах оценки подарка;
- организует реализацию (выкуп) подарка;
- организует безвозмездную передачу подарка на баланс благотворительной организации либо уничтожение подарка в соответствии с законодательством Российской Федерации;

зачисляет средства, вырученные от реализации (выкупа) подарка, в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Порядку сообщения работниками о
получении подарка в связи с
протокольными мероприятиями,
служебными командировками и другими
официальными мероприятиями.

Журнал
регистрации уведомлений о получении подарков
связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими
официальными мероприятиями

№ п/п	Дата регистрации	Ф.И.О., должность лица, представившего уведомление	Наименование подарка	Стоимость подарка <*>	Подпись лица, представившего уведомление	Ф.И.О., должность лица, принявшего уведомление	Подпись лица, принявшего уведомление	Отметка о передаче уведомления в Комиссию	Отметка о передаче копии уведомления материально ответственному лицу
1									
2									
3									
4									

<*> Заполняется при наличии документов, подтверждающих стоимость подарка.

Приложение № 2
к Порядку сообщения работниками о
получении подарка в связи с
протокольными мероприятиями,
служебными командировками и другими
официальными мероприятиями.

Акт
приема-передачи подарка(ов), полученного(ых)
в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими
официальными мероприятиями
_____ 20__ г.

(Ф.И.О., замещаемая должность, структурное подразделение)

_____ в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации передаёт, а материально
ответственное лицо _____

(Ф.И.О., наименование замещаемой должности)

принимает подарок(и), полученный(е) в связи с: _____

(наименование протокольного

мероприятия, служебной командировки, другого официального мероприятия, место и дата проведения).

Наименование подарка(ов) _____

Приложение:

на _____

_____ листах

(наименование документов)

Сдал: _____

Принял: _____

Приложение № 3
к Порядку сообщения работниками о
получении подарка в связи с
протокольными мероприятиями,
служебными командировками и другими
официальными мероприятиями.

Журнал
учета актов приема-передачи подарков, полученных в связи с протокольными
мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями

№ п/п	Дата	Наименование подарка	Ф.И.О., должность лица, сдавшего подарок	Подпись	Ф.И.О., должность лица, принявшего подарок	Подпись	Отметка о возврате подарка

Приложение № 4
к Порядку сообщения работниками
о получении подарка в связи с
протокольными мероприятиями,
служебными командировками и
другими официальными
мероприятиями.

Акт
возврата подарка(ов), полученного(ых) в связи с протокольными мероприятиями,
служебными командировками и другими официальными мероприятиями

_____ 20__ г

№ _____

Материально ответственное лицо, уполномоченное на складской учёт материалов и
оборудования _____

(Ф.И.О., наименование замещаемой должности)

на основании протокола заседаний Комиссии по поступлению и списанию основных
средств от _____ 20__ г. № _____ возвращает

(Ф.И.О., замещаемая должность)

(наименование структурного подразделения)

подарок(ки), переданный(ые) по акту приема-передачи подарка(ов) от _____ 20__ г.
№ _____

Сдал:

(подпись, расшифровка подписи)

Принял:

(подпись, расшифровка подписи)

Приложение № 5
к Порядку сообщения работниками
о получении подарка в связи с
протокольными мероприятиями,
служебными командировками и
другими официальными
мероприятиями.

Заявление
о намерении выкупить подарок,
полученный в связи с протокольными мероприятиями,
служебными командировками и другими официальными мероприятиями

Информирую Вас о намерении выкупить подарок(и), полученный(ые) мною в связи
с (наименование протокольного мероприятия, служебной командировки, другого
официального мероприятия),


_____ (место и дата проведения)

и переданный(ые) на хранение в ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» по акту
приема-передачи от _____ 20__ г. № _____

Дата _____
(подпись, расшифровка подписи)

Приложение №3 к Приказу
№ 34 от 09.01.2024 г.



Утверждаю:
Главный врач
ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск»
 Н.И. Евчая

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГАУЗ «ДГКП №9 г. Челябинск»

В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРОТИВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ.

Настоящий кодекс этического поведения работников ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» представляет собой основы поведения главного врача и работников ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск», которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей, а также определяет порядок мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. Действие Кодекса распространяется на всех работников организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

ОСНОВЫ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск».

Главный врач и работники ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск», сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы медицинского учреждения;
- б) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- в) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- г) уведомлять учредителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работникам ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- д) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- е) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- ж) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- з) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету;
- и) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по

недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

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

л) соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

м) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе медицинского учреждения; а также оказывать содействие в получении достоверной информации.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск».

Под конфликтом интересов, согласно части 1 статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Пунктом 2 настоящего Кодекса, действующим законодательством РФ предусмотрена обязанность по информированию главного врача ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» при возникновении ситуации, связанных с конфликтом интересов работников ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск». Действующим законодательством так же предусмотрена возможность административной ответственности к лицам, не исполняющим указанную обязанность.

1. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск»:
 - обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов,
 - индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» 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.
2. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

5. ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» в лице главного врача берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. По итогам работы могут быть сделаны следующие выводы:

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

- конфликт интересов имеет место.

6. В случае, если делается вывод о том, что конфликт интересов имеет место, необходимо использовать различные способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника организации 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;

- передача работником принадлежащего ему Имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

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.

ПОЛУЧЕНИЕ ПОДАРКОВ.

Работникам ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» запрещено в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения). Исключение делается лишь для подарков, получаемых работниками в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями.

Приложение № 4 к Приказу
№ 34 от 09.01.2024 г.



Утверждаю:
Главный врач
ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск»
Н.И. Евчая

ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников учреждения

1. Цели и задачи положения о конфликте интересов

Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников учреждения (далее - Положение), разработано и утверждено на основании статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск».

1.1. Положение – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» (далее Учреждение) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в Положении понятия и определения

2.1. **Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. **Личная заинтересованность** - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми вышеназванное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

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

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. 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.

4. Конкретные ситуации конфликта интересов для работников Учреждения

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

- 1) общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников учреждения:
 - работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у клиента, минуя установленный порядок приема денег у клиентов через кассу и бухгалтерию Учреждения;
 - работник учреждения, оказывая услуги клиентам в рабочее время, оказывает этим же клиентам платные услуги после работы;
 - работник Учреждения небескорыстно использует возможности клиентов Учреждения, их законных представителей и родственников;
 - работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от клиентов, которым Учреждение оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
 - работник Учреждения рекламирует клиентам Учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;
 - работник Учреждения рекомендует клиентам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
 - работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
 - работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
 - работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
 - работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в отношении работников Учреждения

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 Учреждения при урегулировании конфликта интересов.
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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

конфликта интересов

6.1. 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке. Главный врач ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

6.3. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным специалистом по кадрам с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.4. В итоге работы комиссия по урегулированию конфликта интересов может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены, 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 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 Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- увольнение работника Учреждения по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента

Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

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.

6.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

7. Обязанности работника Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

- сообщать директору Учреждения или специалисту по кадрам Учреждения, назначенному секретарем комиссии по урегулированию конфликта интересов, о возможности возникновения или о возникновении конфликта интересов;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- 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, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственным лицом за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в Учреждении является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов в отношении работников Учреждения.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально с участием в обсуждении других лиц.

9. Ответственность работника Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности. В

определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности.

9.2. Руководитель учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.3. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты, учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы учреждения в отношениях с третьими сторонами.



Приложение № 5 к Приказу
№ 34 от 09.01.2024 г.

Утверждаю:
Главный врач
ГАУЗ «ДГКП №9 г. Челябинск»
Н.И. Евчая

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по урегулированию конфликта интересов в отношении работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов в учреждении (далее – Комиссия, учреждение соответственно), создана в целях рассмотрения вопросов, связанных с урегулированием ситуаций, когда личная заинтересованность работника ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» влияет или может повлиять на объективное исполнение ими должностных обязанностей.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, региональными нормативными актами, настоящим Положением, а также приказами ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» (далее - Учреждение).

1.3. Численность и персональный состав Комиссии утверждается, и изменяется приказом главного врача ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск».

1.4. Комиссия по урегулированию конфликта интересов действует на постоянной основе.

2. Задачи и полномочия Комиссии

2.1. Основными задачами Комиссии являются:

- а) содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, учреждению, обществу;
- б) обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения обязанностей работниками Учреждения;
- в) исключение злоупотреблений со стороны работников Учреждения при выполнении их должностных обязанностей;
- г) противодействие коррупции.

2.2. Комиссия имеет право:

- а) запрашивать необходимые документы и информацию от работников, администрации учреждения, органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- б) приглашать на свои заседания работников, должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также представителей учреждения и иных лиц.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Основанием для проведения заседания Комиссии является полученная от правоохранительных, судебных или иных государственных органов, от организаций, должностных лиц или граждан информация о наличии у работников Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Данная информация должна быть представлена в письменной форме и содержать следующие сведения:

- а) фамилию, имя, отчество работников Учреждения и занимаемая им должность;

б) описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) данные об источнике информации.

3.3. В комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие наличие у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.4. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

3.5. Председатель Комиссии в трехдневный срок со дня поступления информации о наличии у работника Учреждения личной заинтересованности выносит решение о проведении проверки этой информации. Проверка информации и материалов осуществляется в срок до одного месяца со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Комиссии. Секретарь Комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня.

3.6. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются ее председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию о наличии у руководителя Учреждения личной заинтересованности.

3.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

3.8. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

3.9. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работников Учреждения, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

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

4. Решение Комиссии

4.1. По итогам рассмотрения информации, являющейся основанием для заседания, Комиссия может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассмотренном случае не содержится признаков личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- установить факт наличия личной заинтересованности работника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве числа голосов голос председателя Комиссии является решающим.

4.3. Решения комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены комиссии, принявшие участие в ее заседании.

В решении Комиссии указываются:

а) фамилия, имя, отчество, должность работника Учреждения, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) источник информации, ставшей основанием для проведения заседания Комиссии;

в) дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, существо информации;

г) фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

д) существо решения и его обоснование;

е) результаты голосования.

4.4. Член Комиссии, несогласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

4.5. Копии решения Комиссии в течение 10 дней со дня его принятия направляются работнику Учреждения, а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

4.6. Решение Комиссии может быть обжаловано работником Учреждения в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.7. В случае установления Комиссией факта совершения работником Учреждения действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии обязан передать информацию о совершении указанного действия (бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

4.8. Решение Комиссии, принятое в отношении работника Учреждения, хранится в его личном деле.

Приложение №6 к Приказу
№ 34 от 09.01.2024 г.



Утверждаю:

Главный врач
ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск»
Н.И. Евчая

Перечень реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы ГАУЗ «ДГКП № 9 г. Челябинск» и порядок их выполнения (применения)

Направление	Мероприятие	Сроки выполнения
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Ознакомление работников Учреждения под подпись с «Кодексом этики и служебного поведения работников»	Январь 2024
	Ознакомление под подпись работников Учреждения с Порядком сообщения работниками о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями	Январь 2024
	Ознакомление работников Учреждения под подпись с положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов для работников учреждения	Январь 2024
	Ознакомление работников Учреждения под роспись с Положением об антикоррупционной политике	Январь 2024
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений	2024 г
	Обеспечение доступности информации доступных каналов передачи информации о совершении коррупционных правонарушений (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т.п.)	2024 г
	Информирование работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений	2024 г
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов	2024 г
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от насилия, угроз и других неправомерных действий	2024 г
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер	2024 г
	Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении
Обеспечение	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции	2024 г
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур	2024 г
	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних	2024 г

соответствия системы внутреннего контроля и аудита Учреждения требованиям Антикоррупционной политики Учреждения	процедур	
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета	2024 г
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам	2024 г
	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции	2024 г
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции	2024 г