

Антикоррупционная политика
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Нижневартовская окружная клиническая больница»

1. Общие положения

1.1. Антикоррупционная политика бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская окружная клиническая больница» (далее – Антикоррупционная политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовская окружная клиническая больница» (далее – Учреждение).

1.2. Антикоррупционная политика является локальным нормативным актом Учреждения, в котором закреплены меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Учреждении.

1.3. Антикоррупционная политика разработано в соответствии с Федеральными законами от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 сентября 2008 года №86-оз «О мерах по противодействию коррупции в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.06.2014 №229-п «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществах, товариществах, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013, информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.09.2019 «Меры по предупреждению коррупции в организациях».

1.4. Основной целью внедрения Антикоррупционной политики является реализация мер по предупреждению коррупции в Учреждении.

1.5. Для достижения поставленной цели устанавливаются следующие задачи внедрения Антикоррупционной политики в Учреждении:

закрепление основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;

определение области применения Антикоррупционной политики и круга лиц,

подпадающих под ее действие;

определение структурного подразделения и должностных лиц, ответственных за реализацию Антикоррупционной политики;

определение и закрепление обязанностей работников Учреждения по предупреждению и противодействию коррупции;

установление перечня реализуемых Учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения;

определение порядка сотрудничества с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции;

определение ответственности работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики.

2. Основные термины и определения

2.1. Коррупция:

а) 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;

б) совершение деяния, указанного в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица.

2.2. Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

3. Область применения Антикоррупционной политики и круг лиц, подпадающих под ее действие

3.1. Действие Антикоррупционной политики распространяется на работников Учреждения, находящимися с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

3.2. Положения Антикоррупционной политики распространяются на иных физических лиц и (или) юридических лиц, с которыми Учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах (контрактах), заключаемых Учреждением с этими лицами.

4. Основные принципы противодействия коррупции в Учреждении

4.1. Противодействие коррупции в Учреждении основывается на следующих принципах:

4.1.1. Соответствия Антикоррупционной политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствии реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам.

4.1.2. Личного примера руководства.

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

4.1.3. Вовлеченности работников;

Информирование работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.1.4. Соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

4.1.5. Эффективности антикоррупционных процедур.

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

4.1.6. 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 Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

4.1.7. Постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

5. Организация антикоррупционной деятельности в Учреждении

5.1. Приказом главного врача Учреждения определяются должностные лица и структурное подразделение, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении.

5.2. Задачи, функции и полномочия должностных лиц и структурное подразделение, ответственных за противодействие коррупции в Учреждении, определяются:

в локальных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;

в положении о структурном подразделении, ответственном за противодействие коррупции;

в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников.

5.3. Должностные лица и структурное подразделение, ответственные за противодействие коррупции в Учреждении, непосредственно подчиняются главному врачу Учреждения, а также наделяются полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в Учреждении.

5.4. Обязанности структурного подразделения, ответственного за противодействие коррупции в Учреждении, включают в себя:

разработку и представление на утверждение главному врачу проектов локальных нормативных актов Учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками Учреждения;

организацию проведения оценки коррупционных рисков;

прием, рассмотрение и хранение 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;

организацию заполнения, рассмотрения и хранения декларации конфликта 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 по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы, и подготовка соответствующих отчетных материалов главному врачу Учреждения.

5.5. В целях обеспечения реализации мер по предупреждению коррупции в Учреждении на основании приказа главного врача Учреждения создается постоянно действующий коллегиальный орган – Комиссия по противодействию коррупции.

5.6. Структурным подразделением, ответственным за противодействие коррупции разрабатывается План мероприятий, который Учреждение будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. План мероприятий ежегодно утверждается главным врачом Учреждения.

6. Обязанности работников по предупреждению и противодействию коррупции

6.1. В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники Учреждения обязаны:

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

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении

коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

незамедлительно информировать работодателя о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать работодателя о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения;

сообщать должностному лицу или структурному подразделению, ответственному за противодействие коррупции в Учреждении о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.

Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий работников:

- а) работники, ответственные за реализацию Антикоррупционной политики;
- б) работники, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- в) работники, осуществляющие внутренний контроль (аудит) и т.п.

Общие и специальные обязанности работников, связанные с предупреждением и противодействием коррупции включаются в трудовые договоры и должностные инструкции работников.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей осуществляется четкое регулирование процедур их выполнения. В Учреждении разрабатывается и утверждается Положение об информировании работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в соответствии с Типовым положением информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и порядке рассмотрения таких сообщений в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществах, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, утвержденном распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.08.2014 №449-рп.

7. Выявление и урегулирование конфликта интересов

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

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

7.2. Понятия «конфликт интересов», «личная заинтересованность» закреплены в ч.1,2 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О

противодействию коррупции».

Применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность понятие «конфликта интересов» определено в статье 75 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

7.3. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники Учреждения обязаны:

руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию конфликта интересов.

7.4. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в Учреждении разрабатывается и утверждается Положение о конфликте интересов в соответствии с Типовым положением о конфликте интересов работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйствующих обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ, утвержденным распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26.09.2014 №531-рп.

7.5. Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нишневартовская окружная клиническая больница» - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления, раскрытия и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. Данным актом определяется процедура раскрытия конфликта интересов и должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем заполнения декларации о конфликте интересов в следующих случаях:

при приеме на работу;

при назначении на новую должность;

в ходе проведения ежегодных аттестаций на соблюдение этических норм ведения бизнеса, принятых в Учреждении;

по мере возникновения конфликта интересов.

7.6. Рассмотрение представленных сведений осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о форме урегулирования конфликта интересов.

8. Оценка коррупционных рисков

8.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение тех процессов и операций в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

8.2. Оценка коррупционных рисков проводится по следующему алгоритму:

а) деятельность Учреждения представляется в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделяются составные элементы (подпроцессы);

б) для каждого процесса определяются элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений (критические точки);

в) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составляется описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения;

должности в Учреждении, которые являются ключевыми для совершения коррупционного правонарушения (участие каких должностных лиц Учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным);

вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

г) на основании проведенного анализа составляется карта коррупционных рисков Учреждения - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

д) формируется перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

е) для каждой критической точки разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. В зависимости от специфики Учреждения и процесса эти меры включают в себя:

детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в критической точке;

реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри Учреждения;

введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников Учреждения (с представителями контрагентов Учреждения, органов государственной власти), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

8.3. Оценка коррупционных рисков проводится в Учреждении коллегиально в соответствии с Методическими рекомендациями по проведению оценки коррупционных рисков, возникающих при реализации функций, утвержденными письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 февраля 2015 г. N 18-0/10/П-906.

7. Разработка и внедрение антикоррупционных стандартов поведения

В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру в Учреждении разрабатывается Кодекс этики и служебного поведения руководителей и работников Учреждения. В него

включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения руководителей и работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения руководителей и работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности Учреждения.

Кодекс этики служебного поведения руководителей и работников Учреждения формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности Учреждения, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

Кодекс этики и служебного поведения руководителей и работников Учреждения разрабатывается и утверждается в соответствии с Типовым кодексом этики и служебного поведения руководителей, работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, утвержденным распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.08.2014 №448-рп.

8. Консультирование и обучение работников Учреждения

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции определяются категория обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Категории обучаемых: должностные лица, ответственные за противодействие коррупции, должностные лица за противодействие и профилактику коррупционных правонарушений, работники Учреждения.

Виды обучения в зависимости от времени его проведения:

обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;

обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

периодическое обучение работников Учреждения с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

дополнительное обучение в случае выявления пробелов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется индивидуально и конфиденциально должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции и профилактику коррупционных правонарушений.

9. Внутренний контроль и аудит

Система внутреннего контроля и аудита учитывающие требования антикоррупционной политики, реализуемой Учреждением включает в себя:

проверку соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и

предупреждению коррупции;

контроль документирования операций хозяйственной деятельности Учреждения;

проверку экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Проверка реализации организационных процедур и правил деятельности, значимых с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции, включает в себя проверку специальных антикоррупционных правил и процедур, а также проверку иных правил и процедур, имеющих опосредованное значение.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности 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.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска проводится в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. В ходе проверки устанавливаются обстоятельства - индикаторы неправомερных действий:

оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для Учреждения или плату для данного вида услуг;

закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных; сомнительные платежи наличными.

В рамках проводимых антикоррупционных мероприятий проводится мониторинг соблюдения законодательства, регулирующего противодействие легализации денежных средств, полученных незаконным способом, в том числе в части:

приобретения, владения или использования имущества, если известно, что оно представляет собой доход от преступлений;

сокрытия или утаивания подлинного характера, источника, места нахождения, способа распоряжения, перемещения прав на имущество или его принадлежности, если известно, что такое имущество представляет собой доходы от преступлений.

10. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами и в зависимых организациях

В целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в Учреждении внедряются специальные процедуры проверки контрагентов.

Проверка представляет собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах.

11. Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции

Взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении Учреждения, связано с высокими коррупционными рисками.

Работники Учреждения обязаны воздерживаться от предложения и попыток передачи государственным служащим подарков, включая подарки, стоимость которых составляет более трех тысяч рублей.

Работники Учреждения обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

предложений о приеме на работу в Учреждение (а также в аффилированные организации) государственного служащего или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

предложений о заключении Учреждением контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего.

При нарушении государственными служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки с их стороны работник Учреждения обязан незамедлительно обратиться в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные функции, и правоохранительные органы.

12. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Учреждение принимает на себя обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых Учреждению (работникам Учреждения) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно Учреждению, закрепляется за должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется также в следующих формах:

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных

органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Руководство и работники Учреждения оказывают поддержку правоохранительным органам в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

13. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции

Ежегодно структурное подразделение, ответственное за противодействие коррупции проводит оценку результатов антикоррупционных мероприятий на основании принципа соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, и осуществляет подготовку предложений руководителю Учреждения по повышению эффективности антикоррупционной работы.