

**Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения
ЦЕНТРАЛЬНАЯ МЕДИКО-САНИТАРНАЯ ЧАСТЬ №141
Федерального медико - биологического агентства**

ПРИКАЗ

«30» марта 2017

г. Удомля

№ 196

**«Об утверждении стандартов и процедур,
направленных на обеспечение добросовестной работы
ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России»**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России, включающие
 - Кодекс этики и служебного поведения работников ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России.
 - Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России.
 - Положение о комиссии по контролю за реализацией мероприятий по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России.
 - Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.
2. Создать Комиссию по контролю за реализацией мероприятий по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России.
3. В состав комиссии включить:

Председатель комиссии:

Начальник Учреждения - Ю.Д. Голубев

Члены комиссии:

Заместитель начальника по медицинской части - А.А. Доброчестнов

Главный бухгалтер - Т.В. Ершова

Председатель Профсоюзного комитета - В.В. Фатеева

Секретарь комиссии:

Начальник юридического отдела - А.В. Приходько

4. Должностных лиц, включенных в состав комиссии по контролю за реализацией мероприятий по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России, назначить ответственными за профилактику коррупционных правонарушений.

Начальник ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России



Ю.Д. Голубев

«Согласовано»

Председатель Профсоюзного комитета
ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России

 В.В. Фатеева

М.П.

«30» марта 2017 года



«Утверждаю»

Начальник ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА
России

 Ю.Д. Голубев

М.П.

«30» марта 2017 года



**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОБРОСОВЕСТНОЙ РАБОТЫ
Федерального бюджетного учреждения здравоохранения
«Центральная медико-санитарная часть № 141»
Федерального медико-биологического агентства
(ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России)**

Город Удомля
2017 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России (далее - Учреждение) этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты устанавливают ключевые принципы, которыми руководствуются работники Учреждения.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм.

2. ЦЕННОСТИ

2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. **Добросовестность** означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом.

Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. **Прозрачность** означает обеспечение доступности информации о деятельности учреждения. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

2.4. **Развитие** означает непрерывное совершенствование Стандартов в соответствии с развитием действующего законодательства.

3. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников Учреждения не допустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с администрации учреждения и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают, четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Добросовестное исполнение должностных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления медицинских услуг являются главными приоритетами в отношениях с пациентами (законными представителями).

3.5. Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач здравоохранения.

3.6. В отношениях с пациентами (законными представителями) не допустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.7. В Учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники Учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.8. В случае принуждения работника, пациента (законного представителя) к предоставлению незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом начальника Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.9. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.10. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.11. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.12. В Учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого комиссией по противодействию коррупции или комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

4. ОБРАЩЕНИЕ С ПОДАРКАМИ

4.1. По отношению к подаркам в Учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

4.2. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий.

Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от администрации и других работников.

4.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением работником своей деятельности.

4.4. Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

4.5. Работникам допускается принимать подарки, имеющие исключительно символическое значение.

5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, Учреждения.

5.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных и не имущественных прав для себя или для третьих лиц.

5.3. Работник Учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.4. Работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить своего руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5.5. Развитие потенциала работников является ключевой задачей администрации учреждения. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Учреждении не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.6. Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять следующие требования:

5.6.1. Работник обязан уведомить начальника Учреждения о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в учреждении.

5.6.2. Работник вправе использовать имущество учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

6. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

6.1. Работникам учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.

6.2. Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

Приложения к стандартам и процедурам, направленным на обеспечение добросовестной работы ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России:

1. Кодекс этики и служебного поведения работников ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России.

2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России.

3. Положение о комиссии по контролю за реализацией мероприятий по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в ФБУЗ ЦМСЧ № 141 ФМБА России.

4. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.