

Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА России)
Федеральное государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Медико-санитарная часть № 121 Федерального медико-биологического агентства»
(ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России)

624740, Свердловская область,
г. Нижняя Салда, Строителей ул., д. 68.

телефон (34345) 3-12-10
E-mail: msch121@fmbamail.ru

ПРИКАЗ № 11 от 18.02.2025г.
(О противодействии коррупции)

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 17.06.2024г. № 522 «О Федеральном медико-биологическом агентстве», с целью предотвращения, пресечения коррупционных правонарушений, соблюдения норм антикоррупционного законодательства в деятельности ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России (далее МСЧ № 121), урегулирования конфликта интересов, а также актуализации нормативно-правовой базы учреждения и во изменение приказа от 28.12.2016г. № 85л,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Основные направления антикоррупционной деятельности в МСЧ № 121 (Приложение 1);
 - 1.2. Состав, перечень и функции комиссии ответственной за профилактику коррупционных и иных правонарушений (Приложение 2);
 - 1.3. Списочный состав комиссии по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов (Приложение 3);
 - 1.4. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МСЧ № 121 (Приложение №4);
 - 1.5. Декларацию о конфликте интересов (Приложение № 1 к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МСЧ № 121);
 - 1.6. Уведомление о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения в ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России (Приложение № 2 к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МСЧ № 121);
 - 1.7. Журнал регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможном его возникновении (Приложение № 3 к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МСЧ № 121)
 - 1.8. Положение о комиссии по антикоррупционной политике (Приложение 5);
 - 1.9. Положение об антикоррупционной политике МСЧ № 121 (Приложение 6);
 - 1.10. Кодекс этики и служебного поведения работников МСЧ № 121 (Приложение 7);
 - 1.11. Положение о порядке уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. (приложение № 8);
 - 1.12. Уведомление о факте обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений. (Приложение 1 к Положению о порядке уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.);
 - 1.13. Журнал регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников МСЧ № 121 к совершению коррупционных правонарушений. (Приложение 2 к Положению о порядке уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.);
 - 1.14. План мероприятий по противодействию коррупции на 2025-2028гг. (Приложение № 9).
2. Избранной комиссии активизировать работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений сотрудников МСЧ № 121, обеспечить контроль за соблюдением сотрудниками законодательно установленных ограничений и запретов.
3. Сотрудникам ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России необходимо незамедлительно уведомлять администрацию учреждения о факте склонения к совершению коррупционного правонарушения.
4. Ответственным за ведение сайта учреждения (Горлановой Я.С., Колпакову А.В.) разместить данный приказ на сайте учреждения.
5. Ответственность за своевременный прием сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых заместителями руководителя с использованием специального программного обеспечения «Справки БК» возложить на старшего инспектора отдела кадров Гаман Т.И.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России

Л.О. Ревус

Л.О. Ревус.

Основные направления антикоррупционной деятельности.

I. Основные принципы противодействия коррупции.

Противодействие коррупции в МСЧ № 121 основывается на следующих принципах:

1. Соответствия политики учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.
2. Личного примера руководства.
3. Вовлеченности работников.
4. Соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.
5. Эффективности антикоррупционных процедур.
6. Ответственности и неотвратимости наказания.
7. Постоянного контроля и регулярного мониторинга.

II. Организация антикоррупционной деятельности.

В МСЧ № 121 определяются должностные лица, ответственные за противодействие коррупции. Задачи, функции и полномочия должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, определяются: в нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры; в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников. Обязанности включают в себя: разработку и представление на утверждение руководителю проектов локальных нормативных актов организации, 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 организации; организацию 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; организацию заполнения и рассмотрения 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 подготовки соответствующих отчетных материалов руководству организации. Должностными лицами разрабатывается перечень мероприятий, которые МСЧ № 121 будет реализовывать в целях предупреждения и противодействия коррупции. Перечень мероприятий зависит от потребностей и возможностей МСЧ № 121.

III. Направления антикоррупционной деятельности.

1. Установление обязанностей работников и организации по предупреждению и противодействию коррупции.

В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники МСЧ № 121 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 непосредственного начальника (либо структурное подразделение, либо руководство) о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений; незамедлительно информировать непосредственного начальника (либо руководство учреждения) о ставшей известной ему информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами; сообщить непосредственному начальнику (либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции) о возможности возникновения, либо возникшем конфликте интересов. Для отдельных категорий лиц, работающих в учреждении (руководители, работники, чья деятельность связана с коррупционными рисками, лица, осуществляющие внутренний контроль и аудит), устанавливаются специальные обязанности. В целях обеспечения исполнения работниками возложенных на них обязанностей по предупреждению и противодействию коррупции процедуры их соблюдения регламентируются. Как общие, так и специальные обязанности включаются в трудовой договор работника.

2. Оценка коррупционных рисков. 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. 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 учреждением или его отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения; должности в организации, 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 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 организации; введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов организации, 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.

3. Выявление и урегулирование конфликта интересов.

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. Понятие "конфликт интересов" применительно к организациям закреплено в статье 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции". В зависимости от организационно-правовой формы, а также в отдельных сферах деятельности законодательством Российской Федерации установлены специальные запреты и ограничения. С целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников в учреждении разрабатывается и утверждается соответствующее положение. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В положение о конфликте интересов включаются следующие аспекты: цели и задачи положения о конфликте интересов; используемые в положении понятия и определения; круг лиц, на которых оно распространяет свое действие; основные принципы управления конфликтом интересов в организации; порядок выявления конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы его разрешения, обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов; определение лиц, ответственных за прием сведений о конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений; ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники организации обязаны: руководствоваться интересами организации 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. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом организации и доводится до сведения всех работников организации. Данным актом определяется должностное лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов (непосредственный руководитель, сотрудник кадровой службы, лицо, ответственное за противодействие коррупции). Раскрытие осуществляется в письменной форме. Информация о возможности возникновения конфликта интересов (декларация конфликта интересов) представляется: при приеме на работу; при назначении на новую должность; по мере возникновения ситуации конфликта интересов. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме, с последующей фиксацией в письменном виде. Информация проверяется специалистом по кадрам с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Рассмотрение представленных сведений и результатов проверки осуществляется коллегиально и конфиденциально. По результатам рассмотрения принимается решение о способе разрешения конфликта интересов, в том числе в виде: ограничения

доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника; добровольного отказа работника организации или его отстранения (постоянного или временного) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов; пересмотра и изменения функциональных обязанностей работника; временного отстранения работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями; перевода работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов; передачи работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной конфликта интересов, в доверительное управление; отказа работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации; увольнения работника по собственной инициативе; увольнения работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей; иные способы разрешения конфликта интересов.

4. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации.

В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру МСЧ № 121 разрабатывается кодекс этики и служебного поведения работников организации. В него включаются положения, устанавливающие правила и стандарты поведения работников, затрагивающие общую этику деловых отношений и направленные на формирование этического, добросовестного поведения работников, а также правила и процедуру внедрения в практику деятельности организации. Кодекс этики формируется исходя из потребностей, задач и специфики деятельности организации, закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения, а также специальные, направленные на регулирование поведения в отдельных сферах.

5. Консультирование и обучение работников организации.

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, руководители различных уровней, иные работники организации. 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 организации 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 должностными лицами, ответственными за противодействие коррупции.

6. Внутренний контроль и аудит.

Система внутреннего контроля и аудита, учитывающая требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, 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 организации; 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 организации 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 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 организации 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. Федеральным законом от 7 августа 2001 года N 115-ФЗ "О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма" установлен перечень организаций, обязанных участвовать в исполнении требований указанного Федерального закона. Организации обязаны обеспечивать надлежащую идентификацию личности клиентов, собственников, бенефициаров, предоставлять в уполномоченные органы сообщения о подозрительных сделках, предпринимать другие обязательные действия, направленные на противодействие коррупции.

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

В целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами в организации 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. Значительный эффект имеет информирование общественности о степени внедрения и успехах в реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте учреждения.

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

Взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации, связано с высокими коррупционными рисками. Работники организации обязаны воздерживаться от предложения и попыток передачи государственным служащим подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей. Работники организации обязаны воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов.

При нарушении государственным служащими требований к их служебному поведению, при возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки с их стороны работник организации обязан незамедлительно обратиться в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные функции, и правоохранительные органы. При нарушении государственным служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий их действия обжалуются согласно федеральным законам и подзаконным нормативным правовым актам Российской Федерации.

9. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

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

10. Анализ эффективности мер по противодействию коррупции.

Ежегодно должностное лицо, 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 по повышению эффективности антикоррупционной работы.

Состав, перечень и функции должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений по противодействию коррупции в следующем составе:

Дудин Андрей Игоревич - заместитель начальника по безопасности - координация работы по реализации антикоррупционной политики - организация правового просвещения и антикоррупционного образования сотрудников, подготовка проектов локальных актов и иных правовых актов организации о противодействии коррупции - взаимодействие с правоохранительными органами.

Кормина Инна Владимировна - заместитель начальника по амбулаторно-поликлинической работе - рассмотрение обращений граждан и организаций, содержащих сведения о коррупции, поступивших непосредственно в МСЧ № 121, и направленных для рассмотрения из исполнительных органов и правоохранительных органов.

Гаман Татьяна Ивановна – старший инспектор отдела кадров - мониторинг коррупционных проявлений в деятельности МСЧ № 121, подготовка планов по профилактике коррупционных правонарушений - обеспечение соблюдения сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка, принятие мер по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов, подготовка планов противодействия коррупции и отчетных документов о реализации антикоррупционной политики.

Комиссия по порядку урегулирования выявленного конфликта интересов.

Председатель комиссии – **Тетюшкина Екатерина Николаевна** – заместитель начальника по медицинской части.

Заместитель председателя – **Кормина Инна Владимировна** – заместитель начальника по АПП.

Секретарь комиссии – **Вохмина Лидия Сергеевна** – документовед.

Члены комиссии:

Дудин Андрей Игоревич – заместитель начальника по безопасности

Тарасенко Марья Васильевна – главный бухгалтер

Гаман Татьяна Ивановна – старший инспектор отдела кадров.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
работников МСЧ № 121.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МСЧ № 121, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается 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 либо осуществление служебных полномочий.

1.4. Под личной заинтересованностью понимается 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, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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 лицо, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками МСЧ № 121 и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с МСЧ № 121 на основе гражданско-правовых договоров

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников МСЧ № 121

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в МСЧ № 121.

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МСЧ № 121 положены следующие принципы:

2.1.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.1.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для МСЧ № 121 при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.1.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.1.4. Соблюдение баланса интересов МСЧ № 121 и работника при урегулировании конфликта интересов.

2.1.5. Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (либо предотвращен) МСЧ № 121.

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

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами МСЧ № 121 без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.1.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

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

3.1.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МСЧ № 121 и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.1.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде заполнение декларации о конфликте интересов по образцу согласно приложению № 1 к настоящему Положению или уведомления работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в форме письменного уведомления в произвольной форме или по рекомендуемому образцу согласно приложения № 2 к настоящему Положению путем передачи его, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.1.5. Перечень сведений, подлежащих отражению в уведомлении, должен содержать: - фамилию, имя, отчество, должность, место жительства и телефон лица, направившего уведомление; - описание обстоятельств и условий, возникновения конфликта интересов или о возможности его возникновения в Учреждении (дата, место, время, другие обстоятельства и условия).

4.1.6. В течение одного рабочего дня после получения уведомления, уведомления подлежат обязательной регистрации в Журнале регистрации уведомлений (далее - Журнал) по образцу согласно приложению № 3 к настоящему Положению, который должен быть прошит и пронумерован, а также заверен оттиском гербовой печати учреждения. В тот же срок уведомление должно быть передано комиссии по соблюдению требований к профессиональному поведению работников и урегулированию конфликта интересов для организации проверки содержащихся в уведомлении сведений.

4.1.7. Ведение Журнала в Учреждении возлагается на ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.2. Руководителем МСЧ № 121 из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

4.3. В МСЧ № 121 для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов или в форме письменного уведомления, указанного выше.

4.4. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем МСЧ № 121. Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально созданной для этого комиссией по урегулированию выявленного конфликта интересов.

4.5. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для МСЧ № 121 рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.7. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

4.8. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.9.2. Добровольный отказ работника МСЧ № 121 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.

4.9.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.

4.9.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.

4.9.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

4.9.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.9.8. Увольнение работника из МСЧ № 121 по инициативе работника.

4.9.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам МСЧ № 121.

4.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом начальника МСЧ № 121 и вступает в силу с момента его подписания.

5.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.

Декларация о конфликте интересов.

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения работников организации, Положением о конфликте интересов.

I. Внешние интересы или активы.

1. *Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете ли любой другой финансовый интерес:*

1.1. В активах организации? _____

1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)? _____

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры? _____

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации? _____

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? _____

В случае положительного ответа на вопрос необходимо указать, информировали ли Вы ранее об этом должностное лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

2. *Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:*

2.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией? _____

2.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры? _____

2.3. В компании-конкуренте организации? _____

2.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией? _____

Ответьте «ДА» или «НЕТ» на каждый вопрос. Ответ «ДА» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «ДА» в месте, отведенном в конце восьмого раздела. Все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных братьев и сестер).

3. Участвуете ли Вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретение или отчуждение каких-либо активов (имущества) или возможности развития бизнеса или бизнес-проектами?

II. Личные интересы и честное ведение бизнеса.

4. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте? _____

5. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией? _____

6. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организации, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией? _____

III. Взаимоотношения с государственными/муниципальными служащими.

7. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному/муниципальному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации? _____

IV. Инсайдерская информация.

8. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об организации:

8.1. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы,

технологии и т.п.), принадлежащую организации и ставшую Вам известной по работе или разработанную Вами для организации во время выполнения своих обязанностей?

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

V. Ресурсы организации.

10. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации? _____

11. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющихся собственностью организации? _____

VI. Равные права работников.

12. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством? _____

13. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? _____

14. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____

VII. Подарки и деловое гостеприимство.

15. Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства?

VIII. Другие вопросы.

16. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? _____

В случае положительного ответа на любой из вопросов разделов I - VIII необходимо изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

IX. Декларация о доходах.

17. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период? Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Подпись:

Начальнику ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России
(инициалы, фамилия)

от _____
(фамилия, имя, отчество работника, должность, контактный телефон)

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения
в ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России.**

В соответствии с частью 2 статьи 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

я, _____

(Ф.И.О.) замещающий (ая) должность (должность, структурное подразделение)

уведомляю о том, что:

1)

(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2)

(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3)

(предложения по урегулированию конфликта интересов)

« ____ » _____ 202__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 3 к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников МСЧ № 121.

**Журнал регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения.**

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление представлено	Ф.И.О. должность	Уведомление зарегистрировано	Ф.И.О. должность	Подпись
1	2	3	4	5	6	7	8

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по антикоррупционной политике.

Настоящее положение разработано в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в учреждении здравоохранения, определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

1. Основные понятия, применяемые в настоящем положении.

В положении используются следующие основные понятия:

- антикоррупционная политика - деятельность МСЧ № 121 по антикоррупционной политике, направленной на создание эффективной системы противодействия коррупции; антикоррупционная экспертиза правовых актов - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;

- коррупция - принятие в своих интересах, а равно в интересах иных лиц, лично или через посредников имущественных благ, а также извлечение преимуществ лицами, замещающими должности в МСЧ № 121, с использованием своих должностных полномочий и связанных с ними возможностей, а равно подкуп данных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами указанных благ и преимуществ;

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

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

- предупреждение коррупции - деятельность учреждения здравоохранения по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению;

- субъекты антикоррупционной политики - общественные и иные организации, уполномоченные в пределах своей компетенции осуществлять противодействие коррупции.

2. Основные принципы противодействия коррупции.

Противодействие коррупции в учреждении здравоохранения осуществляется на основе следующих основных принципов:

- приоритета профилактических мер, направленных на недопущение формирования причин и условий, порождающих коррупцию;

- обеспечения четкой правовой регламентации деятельности, законности и гласности такой деятельности, государственного и общественного контроля над ней;

- приоритета защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц;

- взаимодействия с общественными объединениями и гражданами.

3. Основные меры предупреждения коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупционных правонарушений осуществляется путем применения следующих мер:

- разработка и реализация антикоррупционных программ;

- проведение антикоррупционной экспертизы правовых актов и их проектов;

- антикоррупционное образование и пропаганда;

- иные меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики.

4.1. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики является комплексной мерой, обеспечивающей согласованное применение правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на противодействие коррупции в учреждении.

4.2. План мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики входит в состав комплексной программы профилактики правонарушений.

4.3. Разработка и принятие плана мероприятий по реализации стратегии антикоррупционной политики осуществляется в порядке, установленном законодательством.

5. Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов.

5.1. Антикоррупционная экспертиза правовых актов и их проектов проводится с целью выявления и устранения несовершенства правовых норм, которые повышают вероятность коррупционных действий.

5.2. Решение о проведении антикоррупционной экспертизы правовых актов и их проектов принимается руководителем учреждения.

5.3. Участники отношений (пациенты, их родственники (законные представители) вправе обратиться к председателю комиссии по антикоррупционной политике учреждения с обращением о проведении антикоррупционной экспертизы действующих правовых актов.

6. Антикоррупционные образование и пропаганда.

6.1. Для решения задач по формированию антикоррупционного мировоззрения, повышения уровня правосознания и правовой культуры МСЧ № 121 в установленном порядке организуется изучение правовых и морально-этических аспектов деятельности.

6.2. Антикоррупционная пропаганда представляет собой целенаправленную деятельность участника трудовых отношений, содержанием которой являются просветительская работа в МСЧ № 121 по вопросам противостояния коррупции в любых ее проявлениях, воспитания у граждан чувства гражданской ответственности, укрепление доверия к власти.

6.3. Организация антикоррупционной пропаганды осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Внедрение антикоррупционных механизмов.

7.1. Проведение совещаний с работниками МСЧ № 121 по вопросам антикоррупционной политики в здравоохранении.

7.2. Усиление воспитательной и разъяснительной работы среди административного и медицинского персонала в МСЧ № 121 по недопущению фактов вымогательства и получения денежных средств.

7.3. Участие в комплексных проверках учреждения по порядку привлечения внебюджетных средств и их целевому использованию.

7.4. Усиление контроля за ведением документов строгой отчетности.

7.5. Анализ о состоянии работы и мерах по предупреждению коррупционных правонарушений в учреждении. Подведение итогов анонимного анкетирования посетителей на предмет выявления фактов коррупционных правонарушений и обобщение вопроса на заседании комиссии по реализации стратегии антикоррупционной политики.

7.6. Анализ заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции в МСЧ № 121. Принятие по результатам проверок организационных мер, направленных на предупреждение подобных фактов.

**Положение об антикоррупционной политике
ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России.**

Настоящее положение определяет:

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики;
2. Основные принципы антикоррупционной деятельности МСЧ № 121;
3. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
4. Должностные лица МСЧ № 121, ответственные за реализацию антикоррупционной политики;
5. Обязанности работников и МСЧ № 121, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
6. Устанавливает перечень реализуемых организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения);
7. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики;
8. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации.

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в МСЧ № 121.

Антикоррупционная политика в МСЧ № 121 представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности. основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику учреждения, являются также Закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011г. № 323-ФЗ, Устав МСЧ № 121 и другие локальные акты.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

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

Антикоррупционная политика МС № 121 направлена на реализацию данных мер.

Используемые в политике понятия и определения:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»): а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции); б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией); в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

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

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

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может

способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - 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 - 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность - под личной заинтересованностью понимается 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, указанным в части 1 настоящей статьи, 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 лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2. Основные принципы антикоррупционной деятельности МСЧ № 121.

Система мер противодействия коррупции в МСЧ № 121 основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики учреждения действующему законодательству общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

2. Принцип личного примера руководства. Ключевая роль руководства МСЧ № 121 в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности МСЧ № 121 коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в МСЧ № 121 таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников 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 МСЧ № 121 за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости. Информирование контрагентов, партнеров и общественность о принятых в МСЧ № 121 антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

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

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

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники МСЧ № 121, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, предоставляющие услуги МСЧ № 121 на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

4. Определение должностных лиц МСЧ № 121, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

В МСЧ № 121 ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является начальник. Задачи, функции и полномочия начальника в сфере противодействия коррупции определены его трудовым договором.

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

Обязанности работников МСЧ № 121 в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени школы;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы;
- незамедлительно информировать директора школы о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в МСЧ № 121, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом - «Положением об антикоррупционной политике». Общие и специальные обязанности включаются в трудовой договор с работником организации. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

6. Установление перечня реализуемых МСЧ № 121 антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).

Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений; Разработка и принятие локальных нормативных актов по антикоррупционной политике МСЧ № 121;

Разработка и утверждение плана реализации антикоррупционных мероприятий;

Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников МСЧ № 121;

Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов;

Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

Включение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур;

Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.);

Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов; Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций;

Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

Обучение и информирование работников;

Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в МСЧ № 121;

Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур;

Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации;

Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур;

Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов;

Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции; Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции;

Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции; Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно - надзорных и правоохранительных органов при проведении ими проверок деятельности МСЧ № 121 по противодействию коррупции;

Закрепление ответственности за направление сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений.

7. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МСЧ № 121 является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в МСЧ № 121 имеется Положение о конфликте интересов. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ МСЧ № 121, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей. В школе возможно установление различных видов 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.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. МСЧ № 121 берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы МСЧ № 121 может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Организация 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 МСЧ № 121 или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- 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;
- увольнение работника из МСЧ № 121 по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МСЧ № 121 и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы.

Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально. В МСЧ № 121 должно проводиться обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);

- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);

- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;

- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).

Возможны следующие виды обучения:

- 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 организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности. Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой МСЧ № 121, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;

- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

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

8. *Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику МСЧ № 121.*

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

**Кодекс этики и служебного поведения
работников ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России.**

Кодекс этики и служебного поведения работников МСЧ № 121 (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения.

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники МСЧ № 121, независимо от замещаемой ими должности

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников.

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с МСЧ № 121. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны: исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности МСЧ № 121, соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам; обеспечивать эффективную работу МСЧ № 121; осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности МСЧ № 121; при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций; исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей; соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений; соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МСЧ № 121; не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера; воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности МСЧ № 121, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника; соблюдать установленные МСЧ № 121 правила предоставления служебной информации и публичных выступлений; уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе МСЧ № 121, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке; постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности; противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством; проявлять при исполнении должностных обязанностей честность,

беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется: уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения); принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в МСЧ № 121 норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван: принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости; не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций; по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Руководитель учреждения, его заместители и главный бухгалтер обязаны представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников.

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от: любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение; принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к МСЧ № 121, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке уведомления руководителя о фактах обращения
в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок уведомления руководителя МСЧ № 121, о фактах обращений в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, а также устанавливает перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, порядок регистрации уведомлений, организации проверки данных сведений.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МСЧ № 121.

1.4. Обязанность уведомлять работодателя обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, возлагается на работника.

1.5. Работник, которому стало известно о факте обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом работодателя.

1.6. Работник МСЧ № 121, не выполнивший обязанность по уведомлению руководителя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, подлежит привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Порядок уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения работника МСЧ № 121 к совершению коррупционных правонарушений.

2.1. При получении работником МСЧ № 121 предложения о совершении коррупционного правонарушения он обязан незамедлительно, а если указанное предложение поступило вне рабочего времени, незамедлительно при первой возможности представить в структурное подразделение или должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений уведомление о факте обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (далее - уведомление).

2.2. Уведомление (приложение № 1 к настоящему Положению) представляется в письменном виде в двух экземплярах.

2.3. Перечень сведений, содержащихся в уведомлении:

В уведомлении указывается:

- 1) должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя организации, на имя которого направляется уведомление;
- 2) фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, номер телефона работника;
- 3) все известные сведения о лице, склоняющем к совершению коррупционного правонарушения;
- 4) сущность предполагаемого коррупционного правонарушения;
- 5) способ склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- 6) дата, место, время склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- 7) обстоятельства склонения к совершению коррупционного правонарушения;
- 8) дополнительные имеющиеся по факту склонения к совершению коррупционного правонарушения документы.

Уведомление должно быть лично подписано работником с указанием даты его составления.

2.4. К уведомлению прилагаются все имеющиеся материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника МСЧ № 121 к совершению коррупционных правонарушений.

3. Порядок регистрации уведомлений.

3.1. Должностное лицо МСЧ № 121, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, ведет прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений, обеспечивает конфиденциальность и сохранность данных, полученных от работника, склоняемого к совершению коррупционного правонарушения, а также несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за разглашение полученных сведений.

3.2. Уведомление регистрируется в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений (далее - Журнал) согласно приложению № 2 к Положению, который хранится в месте, защищенном от несанкционированного доступа. Журнал должен быть зарегистрирован, прошит, пронумерован и заверен печатью и подписью ответственного за профилактику коррупционных и иных правонарушений лица. В Журнал вносится запись о регистрационном номере уведомления, дате и времени регистрации уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, представившего уведомление, кратком содержании уведомления, количестве

листов уведомления, фамилии, имени, отчестве работника, зарегистрировавшего уведомление, которые заверяются подписями регистрирующего и представляющего уведомление. Уведомление работника МСЧ № 121 подлежит обязательной регистрации. Отказ в регистрации уведомления не допускается. Уведомление регистрируется в день поступления по почте либо представления курьером. В случае представления уведомления работником лично регистрация производится незамедлительно в его присутствии.

3.3. Первый экземпляр зарегистрированного уведомления в день регистрации должностным лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, докладывается работодателю, второй экземпляр с указанием регистрационного номера, даты, заверенный подписью работника, зарегистрировавшего уведомление, отдается работнику для подтверждения принятия и регистрации уведомления.

3.4. Ведение и хранение Журнала учета, а также регистрация уведомлений осуществляется лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в МСЧ № 121. Журнал должен быть прошит, пронумерован и заверен. Исправленные записи заверяются лицом, ответственным за ведение и хранение Журнала учета, либо Руководителем.

3.5. В нижнем правом углу последнего листа уведомления ставится регистрационная запись, содержащая: - входящий номер и дату поступления (в соответствии с записью, внесенной в Журнал учета); - подпись и расшифровку фамилии лица, зарегистрировавшего уведомление.

3.6. В случае если из уведомления работника следует, что он не уведомил органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, руководитель незамедлительно после поступления к нему уведомления от работника направляет его копию в один из вышеуказанных органов.

3.7. При наличии в уведомлении сведений о совершенном или подготавливаемом преступлении, проверка по данному уведомлению организуется в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации и законодательства Российской Федерации об оперативно-розыскной деятельности, для чего поступившее уведомление незамедлительно направляется в правоохранительные органы в соответствии с их компетенцией.

4. Порядок организации и проведения проверки сведений, содержащихся в уведомлении.

4.1. После регистрации уведомление в течение рабочего дня передается для рассмотрения руководителю МСЧ № 121.

4.2. Руководитель МСЧ № 121 по результатам рассмотрения уведомления принимает решение об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений и назначает ответственное за проведение проверки факта обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений должностное лицо.

4.2. Проверка сведений, содержащихся в уведомлении, проводится лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных правонарушений в течение десяти рабочих дней со дня регистрации уведомления. Проверка включает в себя опрос работника, подавшего уведомление, получение от работника пояснений по сведениям, изложенным в уведомлении. В ходе проверки должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены причины и условия, при которых поступило обращение к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

4.3. Лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений по поручению руководителя направляет полученные в результате проверки документы в органы прокуратуры, Министерства внутренних дел России, Федеральной службы безопасности, не позднее 10 рабочих дней с даты его регистрации в журнале. По решению руководителя уведомление может быть направлено как одновременно во все перечисленные органы государственной власти, так и в один из них по компетенции.

4.4. Проверка сведений о фактах обращения к муниципальному служащему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений проводится органами прокуратуры Российской Федерации, Министерством внутренних дел Российской Федерации, Федеральной службой безопасности Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации

Начальнику ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России
(инициалы, фамилия)

от _____
(фамилия, имя, отчество работника, должность, контактный телефон)

Уведомление о факте обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

Сообщаю, что:

1) _____

(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений) (дата, место, время)

2) _____

(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы совершить работник по просьбе обратившихся лиц) (все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

3) _____

(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению, а также информация об отказе (согласии) работника принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

(подпись) (инициалы и фамилия) (дата)

Уведомление зарегистрировано «__» _____ 20__ г.

Регистрационный № _____
(подпись, ФИО, должность специалиста)

Приложение 2 к Положению о порядке уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

**Журнал
регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения
работников МСЧ № 121 к совершению коррупционных правонарушений.**

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата и время регистрации уведомления	Ф.И.О. должность подавшего уведомление	Краткое содержание уведомления	Кол-во листов	Ф.И.О. регистрировавшего уведомление	Подпись лица, регистрировавшего уведомление	Подпись лица, подавшего уведомление	Особые отметки
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России

_____ Л.О. Ревус.
«20» февраля 2025 г.

**План
мероприятий по противодействию коррупции
Федерального государственного учреждения здравоохранения
«Медико-санитарная часть № 121 Федерального медико-биологического агентства»
на 2025 - 2028 гг.**

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные за исполнение	Ожидаемый результат	Примечания
1.	<p>2</p> <p>Проведение мероприятий по предупреждению коррупции в учреждении, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активизация работы по формированию у работников отрицательного отношения к коррупции, передаче гласности каждого установленного факта коррупции в учреждении; - формирование негативного отношения работников к дарению подарков в связи с исполнением ими служебных обязанностей; - недопущение работниками поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки; -обеспечение действенного функционирования комиссии МСЧ № 121 по формированию недопущения конфликта интересов. 	3	4	5	6
		систематически	Председатель комиссии, отдел кадров	Обеспечение соблюдения сотрудниками МСЧ № 121 ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также мер по предупреждению коррупции.	
2.	Организация приема сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых руководителем учреждения и его заместителями с использованием специального программного обеспечения «Справки БК» Обеспечение контроля за своевременностью представления указанных выше сведений.	ежегодно до 10 марта года, следующего за отчетным	Гаман Т.И.	Обеспечение своевременного исполнения руководителем учреждения и его заместителями обязанности по представлению сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи.	

3.	Проведение проверок по поступившим уведомлениям о фактах обращения к работникам учреждения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и направление материалов проверок в органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы	по мере поступления	Дудин А.И.	Своевременное рассмотрение уведомлений, принятие решений по ним.
4.	Анализ случаев возникновения конфликта интересов, с одной стороны которого являются сотрудники и руководитель учреждения, осуществление мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, применение мер юридической ответственности, предусмотренных законодательством РФ.	по факту возникновения конфликта	Председатель комиссии	Предупреждение и урегулирование конфликта интересов в целях предотвращения коррупционных правонарушений.
5.	Осуществление комплекса организационных разъяснительных и иных мер по вопросам этических норм и правил в части, касающейся соблюдения запретов, ограничений и требований, в целях противодействия коррупции.	ежеквартально	Председатель комиссии, члены комиссии	Повышение уровня убежденности и ответственности в вопросах, касающихся соблюдения сотрудниками ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции.
6.	Проведение мониторинга и оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации учреждением своих функций.	Систематически	Председатель комиссии, заместители руководителя	Определение коррупционно опасных функций учреждения.
7.	Обеспечение функционирования в учреждении электронного документооборота при взаимодействии с гражданами и организациями.	Систематически	Отдел автоматизированных систем управления	Сокращение бумажного документооборота и обеспечение прозрачности контроля исполнения документов, ответов на жалобы и обращения.
8.	Проведение мониторинга и оценка коррупционных рисков, возникающих в деятельности по размещению государственных заказов.	Систематически	Планово-экономический отдел	Обеспечение неукоснительного соблюдения требований действующего законодательства при осуществлении закупок, товаров, работ, услуг для нужд учреждения.
9.	Осуществление взаимодействия с правоохранительными органами, органами прокуратуры, иными государственными органами и организациями по вопросам противодействия коррупции.	При необходимости	Дудин А.И.	Своевременное оперативное реагирование на коррупционные правонарушения
10.	Реализация мероприятий в целях повышения эффективности управления имуществом и совершенствования финансового учета	Постоянно	Руководитель, планово-экономический отдел, главный бухгалтер	Обеспечение прозрачности финансового учета, своевременная и полная сдача необходимой отчетности, взаимодействие с вышестоящими органами ФМБА России в целях соблюдения финансового учета и отчетности.
11.	Реализация мероприятий, направленных на повышение прозрачности оказания услуг гражданам и юридическим лицам.	Систематически	Руководители структурных подразделений	Предупреждение и профилактика коррупции при оказании услуг гражданам и организациям.
12.	Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности подразделений ФГБУЗ МСЧ № 121 ФМБА России	Постоянно	Руководители структурных подразделений	Информационная открытость и обеспечение обратной связи с гражданами и организациями.