

П Р И К А З № 8а

09 января 2020 г.

О стандартах и процедурах,
направленных на обеспечение
добросовестной работы
ГКУЗ РО «ДРС №4»
г. Ростов-на-Дону

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г., в целях организации работы по противодействию коррупции в ГКУЗ РО «ДРС №4» г. Ростов-на-Дону,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы ГКУЗ РО «ДРС №4» г. Ростов-на-Дону (Приложение).
2. Ознакомить с данным приказом всех работников ГКУЗ РО «ДРС №4» г. Ростов-на-Дону .
3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Главный врач



О.В. Гришина

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
направленные на обеспечение добросовестной работы
ГКУЗ РО «ДРС №4» г. Ростов-на-Дону**

Работа в ГКУЗ РО «ДРС №4» г. Ростов-на-Дону (далее – учреждение) требует профессиональной добросовестности и человеческой порядочности.

Действия и поведение каждого работника важны, если стремится добиться хороших результатов в деле профессиональной подготовки. Постоянное развитие учреждения требует от всех членов коллектива слаженности действий, и именно поэтому установление общих принципов и ценностей особенно необходимо.

Настоящие стандарты поведения воплощают в себе наши основные ценности и устанавливают обязательные для всех наших работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

Стандарты поведения устанавливают ключевые принципы, которыми обязаны руководствоваться все работники учреждения.

1. Наши ценности обеспечения добросовестной работы.

Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

1.1. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

1.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

1.3. Развитие означает выполнение своих должностных обязанностей каждым работником на качественном уровне, обеспечивающем как его собственное профессиональное и личностное развитие, так и инновационное развитие Учреждения, укрепление его авторитета в глазах Учредителя, в широком социуме и, главное, в глазах пациентов, родителей (законных представителей) пациентов.

2. Законность и противодействие коррупции.

Приоритетом в нашей деятельности является строгое соблюдение федерального и областного закона, подзаконных актов, приказов и распоряжений Ростовской области, правовых актов, инструкций и т.д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

Мы не приемлем нарушения закона и не станем мириться с любыми неправомерными действиями наших работников. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях нашей деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

2.1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами.

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

Любые отношения для нас основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

Комиссия по обеспечению в учреждении мер противодействия коррупции и другим правонарушениям уполномочена следить за соблюдением всех требований, предъявляемых к взаимодействию с коллективом коллег, пациентами, родителями (законными представителями) пациентов, социальными партнерами.

2.2. Отношения с поставщиками.

В целях обеспечения интересов Учреждения мы с особой тщательностью производим отбор поставщиков товаров, работ и услуг.

Процедуры документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

Принципиальный подход, который мы используем во взаимодействии с поставщиками, – размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства РФ.

2.3. Отношения с пациентами.

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются нашими главными приоритетами в отношениях с детьми, родителями (законными представителями) пациентов.

Деятельность Учреждения направлена на выполнение работ, оказание услуг в сфере здравоохранения.

В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействующих на детей, родителей (законных представителей) пациентов.

Учреждения с целью получения какой бы то ни было незаконной выгоды.

В Учреждении не допускаются любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполняются требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускаются случаи понуждения работника со стороны коллег или иных лиц к выполнению незаконных действий, используя должностное положение с целью извлечения личной выгоды.

Если работника Учреждения принуждают прямо или косвенно к выполнению действий, обуславливающих его личную незаконную выгоду или незаконную выгоду его коллеги, работник обязан незамедлительно уведомить об этом главного врача Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

Отношения с детьми, родителями (законными представителями) пациентов должны выстраиваться не на основе достижения личных незаконных выгод, а с учетом интересов учреждения и возможностей его развития. Каждый работник обязан заботиться об укреплении позитивного привлекательного имиджа Учреждения, доверия к Учреждению и к его работникам.

2.4. Мошенническая деятельность.

Не допускается «Мошенническая деятельность», что означает любое действие или бездействие, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

2.5. Деятельность с использованием методов принуждения.

Не допускается «Деятельность с использованием методов принуждения», которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

2.6. Деятельность на основе сговора.

Не допускается «Деятельность на основе сговора», которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью

достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

2.7. Обструкционная деятельность.

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого внутренней комиссией по расследованию служебного нарушения работника Учреждения, либо комиссией из числа работников Министерства здравоохранения Ростовской области, комиссией правоохранительного органа или иной уполномоченной в законном порядке комиссией.

Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

3. Обращение с подарками.

Подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: законности, ответственности и уместности.

Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

3.1. Общие требования к обращению с подарками.

Мы определяем подарки (выгоды) как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Учреждением своей деятельности.

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

Разрешается принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение. В соответствии со статьёй 575 Гражданского кодекса Российской Федерации допускается принимать подарки, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.

В Учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением учреждением договоров, контрактов:

деньги, наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Учреждения или их родственников,

предоставляемые указанным лицам беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции;

дорогостоящие подарки в виде вещей, обедов и ужинов в дорогостоящих ресторанах, посещение дорогостоящих культурных и спортивных мероприятий.

В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник также обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

4. Недопущение конфликта интересов.

Мы прикладываем все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие потенциала наших сотрудников является ключевой задачей руководства. Взамен мы ожидаем от работников сознательного следования интересам учреждения. Мы стремимся не допустить конфликта интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам учреждения.

Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять следующие требования:

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

работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5. Конфиденциальность.

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

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