

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ВОЛГОГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР  
ВОЛГОГРАД

**ПРИКАЗ**

«13» октября 2014 г.

№ 78

Волгоград

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград и Положений государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград

Во исполнение Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в целях обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград должностных обязанностей, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград согласно приложению 1.

2. Утвердить Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном казенном учреждении здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград согласно приложению 2.

3. Утвердить Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград согласно приложению 3.

4. Специалисту по кадрам Гриценко О.В. ознакомить работников с настоящим приказом под роспись, а также знакомить вновь принимаемых на работу лиц.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой

Заместитель директора по  
медицинской статистике,  
аналитике и прогнозированию



В.В.Ивашева

С приказом ознакомлен (а):



**Кодекс этики и служебного поведения работников  
государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский  
областной медицинский информационно-аналитический центр»,  
Волгоград**

**I. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград (далее - Кодекс) представляет собой систему моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения работников учреждения.

1.2. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград (далее - учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов области, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

**2. Сфера действия и цели настоящего Кодекса**

2.1. Лицо, которое принимается на работу в учреждение, знакомится с положениями Кодекса под роспись и руководствуется ими в процессе своей служебной деятельности. Каждому работнику учреждения следует принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

2.2. Настоящий Кодекс служит основой для формирования морально-этических норм, уважительного отношения к работникам в профессиональной сфере.

2.3. Целями Кодекса являются:

2.3.1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

2.3.2. Содействие укреплению авторитета учреждения.

2.4. Кодекс определяет:

- основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать работники учреждения, независимо от занимаемой должности;
- этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники учреждения;
- поведение работников учреждения при осуществлении профессиональной деятельности.

**3. Основные принципы и правила служебного поведения работников**

### 3.1. Работники обязаны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является одним из важнейших направлений деятельности, как учреждения, так и работников;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;
- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- е) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету учреждения;
- к) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- л) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- м) воздерживаться от публичных негативных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, заместителей;
- н) соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации.

3.2. Работникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3.3. Работникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, необходимо:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции.

3.4. Работникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

#### 4. Этические правила служебного поведения работников

4.1. В служебном поведении работникам учреждения 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.

4.2. В служебном поведении работникам следует воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.3. Стиль поведения работников учреждения должен предусматривать создание благоприятных условий для эффективного взаимодействия, нравственного и психического покоя, уверенности посетителей, коллег по работе и всех обратившихся в быстрейшем и полном решении вопросов.

Работник обязан внимательно относиться к посетителям, не допускать неуместные разговоры в присутствии посетителей, шума в коридорах учреждения, четко соблюдать распорядок дня в учреждении.

Работник обязан всегда находить пути к дружескому взаимодействию, не допускать небрежность и бестактность в общении с людьми.

Работник должен принимать максимальные усилия для поддержания чистоты в помещении и на рабочих местах.

Работник обязан при общении быть сдержанным, вежливым, общение должно быть четким, достаточно громким и доступным, без раздражения, не переходящим на крик.

Внешний вид всех работников учреждения должен быть: аккуратным, чистым, опрятным. Каждый сотрудник на рабочем месте является представителем учреждения и должен выглядеть достойно.

Работник должен в своей работе придерживаться:

Четкости работы - все должно делаться быстро, но в тоже время без лишней спешки и суеты, не в ущерб интересам посетителей и самого учреждения. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой структурных подразделений учреждения, выясняются не в присутствии посторонних лиц (посетителей).

Сдержанности и внешнего спокойствия (что оказывает положительное воздействие на окружающих, тем более на чрезмерно эмоциональных). Работнику недопустимо обращаться к посетителям на «Ты». Обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между работниками, работником и посетителями, не создают обстановки взаимного доверия и уважения. В общении друг с другом работник также должен быть взаимно вежлив и тактичен.

## 5. Соблюдение настоящего Кодекса

5.1. Необходимость соблюдения настоящего Кодекса является одним из условий трудового договора с работником. Работник обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями в нем и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

5.2. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения и учитывается при:

- проведении аттестаций и квалификационных экзаменов;
- формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначении на иную должность;
- подготовке характеристики или рекомендации;
- наложении дисциплинарных взысканий.

## 6. Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.1. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

6.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
- инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, коррупционно опасного поведения.

6.3. Нарушение работниками положений Кодекса влечет применение к нему мер ответственности в соответствии с действующим законодательством.

**Положение**  
**о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в**  
**государственном казенном учреждении здравоохранения «Волгоградский**  
**областной медицинский информационно-аналитический центр»,**  
**Волгоград**

1. Основные понятия

Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей

Положение о конфликте интересов является внутренним документом организации, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном казенном учреждении здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов области.

2.2. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются в учреждении для предотвращения, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

2.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками государственного казенного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград (далее- учреждение).

3. Основные принципы предотвращения конфликтом интересов

В основу работы по предотвращению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации 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.

#### 4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### 5. Предотвращение конфликта интересов

5.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

5.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ и Волгоградской области, учредительных и локальных актов учреждения;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики,
- обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

5.2. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

#### 6. Основные типы конфликта интересов

В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и посетителями учреждения (пациентами и их законными представителями);

- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

## 7. Выявление конфликта интересов

7.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками учреждения в ходе своей текущей деятельности.

7.2. В целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- директора,
- заместителя директора по медицинской статистике, аналитике и прогнозированию,
- руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена соответствующая информация.

7.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения директора учреждения.

## 8. Урегулирование конфликта интересов

8.1. Директор учреждения, заместитель директора по медицинской статистике, аналитике и прогнозированию и работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников учреждения, посетителя и иных обращающихся в учреждение.

8.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

8.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов.

8.4. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать заместителя директора, контролирующего данное подразделение и директора учреждения и заместителя директора по медицинской статистике, аналитике и прогнозированию о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

8.5. В случае получения информации о наличии конфликта интересов директор учреждения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

8.6. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов, во взаимодействии с юрисконсультom подготавливает предложения по его урегулированию. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

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



- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- 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 организации 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.

8.7. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

8.8. Указанный в настоящем разделе перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

9. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является заместитель директора по статистике, аналитике и прогнозированию.

10. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

10.1. Директор и работники всех подразделений учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящей Положения.

10.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

**Положение**  
**о сотрудничестве с правоохранительными органами**  
**в государственном казенном учреждении здравоохранения**  
**«Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический**  
**центр», Волгоград**

1. Основные понятия

Правоохранительные органы - это органы, осуществляющие правоохранительную деятельность, обладающие соответствующей компетенцией и необходимыми для этого материальными ресурсами.

Правоохранительная деятельность - это деятельность, осуществляемая специально уполномоченными органами с целью охраны и защиты права путем применения юридических мер воздействия.

Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами - это внутренний документ организации, устанавливающий порядок взаимодействия для предупреждения совершения новых коррупционных нарушений, выявления уже совершенных коррупционных нарушений работниками организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение разработано с целью предупреждения совершения коррупционных нарушений, а также выявления совершенных нарушений в государственном казенном учреждении здравоохранения «Волгоградский областной медицинский информационно-аналитический центр», Волгоград (далее – Положение, Учреждение). Разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов области.

2.2. Настоящее Положение определяет общие формы, а также порядок сотрудничества с правоохранительными органами, которые используются в учреждении для предотвращения, выявления и урегулирования возникшего нарушения и своевременное информирование правоохранительных органов.

2.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками учреждения.

3. Основные формы сотрудничества

3.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем антикоррупционной стратегии учреждения.

3.2. Сотрудничество с правоохранительными органами может осуществляться в следующих формах:

- публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению (работникам учреждения) стало известно.

- необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно учреждению, закрепляется за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данном учреждении.

- гарантированное отсутствие санкций в отношении работников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и 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.

#### 4. Порядок взаимодействия

4.1. В целях предотвращения возникновения коррупционного правонарушения работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов учреждения;

- четко исполнять свои должностные обязанности;

- обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных;

- своевременно информировать вышестоящее руководство о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых ему стало известно;

- оказывать содействия правоохранительным органам, их представителям;

- оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции;

- предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях;

- не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов, не препятствовать правоохранительной деятельности.

#### 5. Урегулирование конфликта интересов

5.1. Директор учреждения, заместитель директора по медицинской статистике, аналитике и прогнозированию, весь административно-управленческий персонал и работники учреждения используют все доступные законные

способы для информирования в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению (работникам учреждения) стало известно.

5.2. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов необходимо привлекать к данной работе специалистов в соответствующей области.

6. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Лицом, ответственным за своевременное информирование в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых учреждению (работникам учреждения) стало известно, является заместитель директора по медицинской статистике, аналитике и прогнозированию.

7. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения

7.1. Директор и работники всех подразделений учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.