

РАСПОРЯЖЕНИЕ

28.12.2016

№ 109

р.п. Старая Майна

Об утверждении стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы сотрудников Департамента Министерства здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по Старомайнскому району

В целях совершенствования деятельности, направленной на предупреждение коррупции в Департаменте, исполнения ст. 13.3 п.2, в соответствии Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ, Закона Ульяновской области от 20.07.2012 № 89-ЗО «О противодействии коррупции Ульяновской области»:

1. Утвердить стандарты и процедуры направленные на обеспечение добросовестной работы сотрудников в Департаменте Министерства здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по Старомайнскому району в целях создания условий, способствующих эффективному труду, укрепления трудовой дисциплины, обеспечения добросовестного и эффективного исполнения служебных обязанностей, а также с целью профилактики коррупционных правонарушений (приложение № 1).


2. Контроль за исполнением распоряжения оставляю за собой.


Директор Департамента




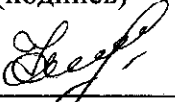
О.В. Новопольцева

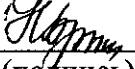
СОГЛАСОВАНО:

Главный специалист - эксперт  С.В. Новикова
(подпись) (расшифровка подписи)

С распоряжением ознакомлен:  М.А. Самсонова
(подпись) (расшифровка подписи)

С распоряжением ознакомлен:  Е.Н. Балакина
(подпись) (расшифровка подписи)

С распоряжением ознакомлен:  С.А. Федорова
(подпись) (расшифровка подписи)

С распоряжением ознакомлен:  Боратоева Т.В.
(подпись) (расшифровка подписи)

28.12.2016 № 109

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы сотрудников Департамента Министерства здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по Старомайнскому району

1. Общие положения

1.1 Стандарты и процедуры, направлены на обеспечение добросовестной работы сотрудников Департамента Министерства здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по Старомайнскому району разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ, Закона Ульяновской области от 20.07.2012 № 89-ЗО «О противодействии коррупции Ульяновской области»

1.2. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения сотрудников Департамента Министерства здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по Старомайнскому району (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться сотрудники Департамента Министерства здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по Старомайнскому району (далее – сотрудники).

2. Ценности

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

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение своих служебных обязанностей. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности сотрудника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Департамента Министерства здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области по Старомайнскому району (далее - Департамент). Вся деятельность осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Противодействие коррупции

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

3.2. 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 – незаконные 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 – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является. Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.3. Для сотрудников Департамента недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности. Каждый сотрудник, совершивший правонарушение, несет административную, гражданско-правовую, уголовную, дисциплинарную ответственность в общем порядке.

3.4. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Департамента является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение Кодекса профессиональной этики и служебного поведения сотрудников, который устанавливает этические правила и нормы, являющиеся системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности Департамента.

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления государственных услуг являются главными приоритетами в отношениях между сотрудниками и гражданами, получателями социальных услуг.

3.6. В отношениях между сотрудником и гражданином, получателем социальных услуг недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.7. В Департаменте недопустимы любые формы коррупции, сотрудники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.8. В случае принуждения гражданина сотрудником Департамента к предоставлению незаконных выгод, он вправе незамедлительно уведомить об этом руководителя Департамента для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности. Сотрудник Департамента обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений обязан уведомлять работодателя в письменной форме.

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

3.10. В Департаменте недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого правоохранительными органами или Комиссией Департамента по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. 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, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

Антикоррупционная политика Департамента направлена на реализацию мер в соответствии со ст. 13.3

Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ

4. Обращение с подарками

4.1. По отношению к обращению с подарками в Департаменте сформированы следующие принципы: законность и ответственность.

4.2. В Департаменте разработан порядок сообщения сотрудниками о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценке подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации.

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

5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие данной политики, являются сотрудники Департамента, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

6. Определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

6.1. В Департаменте ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов назначает директор Департамента, а если таковых нет, то ответственным за противодействие коррупции является директор.

6.2. Задачи, функции и полномочия ответственного в сфере противодействия коррупции определены в нормативно-правовыми актами Департамента.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов учреждения, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений сотрудниками Департамента;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- нарушений в интересах или от имени иной организации, а сотрудниками Департамента;
- организация заполнения и рассмотрения заявлений о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования сотрудников;
- 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;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы, и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

7. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

7.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

7.2. Для регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности сотрудников Департамента утвержден Порядок подачи обращения гражданина в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Департамента и урегулированию конфликта интересов.

8. Способы разрешения конфликта интересов (ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики)

8.1. В случае, если конфликт интересов имеет место, то возможно использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа сотрудника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника;
- добровольный отказ сотрудника 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 сотрудника;
- увольнение по инициативе сотрудника;
- увольнение сотрудника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

8.2. 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 учреждения.

8.3. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности, между сотрудником и Департаментом раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

9. Недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов

9.1. Персональную ответственность государственных гражданских служащих Департамента за составление неофициальной отчетности и использования поддельных документов, в компетенцию, которых входит подготовка, составление, представление, направление отчетности и иных документов Департамента оставить за каждым сотрудником Департамента.

9.2. Осуществлять постоянное проведение проверок на предмет подлинности документов, образующихся у государственных гражданских служащих Департамента в ходе государственной гражданской службы.

9.3. При проведении проверок учитывать, что подлинность документов устанавливается путем проверки реальности имеющих в них подписей должностных лиц и соответствия составления документов датам отражения в них операций, информации, фактов и т.д. При чтении документов, после установления их подлинности, проверять документы по существу, то есть с точки зрения достоверности, законности отраженных в них хозяйственных операций, информации, фактах и т.д. Достоверность операций, зафиксированных в документах, проверяется изучением этих и взаимосвязанных с ними документов, опросом соответствующих должностных лиц, осмотром объектов в натуре и т.д. Законность отраженных в документах операций устанавливается путем проверки их соответствия действующему законодательству.

9.4. При выявлении фактов использования поддельных документов незамедлительно информировать директора Департамента.

10. Сотрудничество учреждения с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

10.1. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Департамента по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений.

10.2. Руководство Департамента и его сотрудники обязаны оказать поддержку в выявлении и расследовании фактов коррупции, предпринимать меры по передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

11. Конфиденциальность

11.1. Сотрудникам запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты учреждением.

11.2. Передача информации внутри Департамента осуществляется в соответствии с процедурами, установленными локальными нормативными актами учреждения.

12. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику учреждения

12.1. Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ.

12.2. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.