

**Государственное автономное учреждение здравоохранения
города Москвы
«Стоматологическая поликлиника № 62
Департамента здравоохранения города Москвы»**

ПРИКАЗ

от 13.06.2018

№ 184

**«О совершенствовании мер по
противодействию коррупции
в ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ»**

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в целях усиления мер по борьбе с коррупцией в ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01 июля 2018 года Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ» (приложение 1).
2. Утвердить и ввести в действие с 01 июля 2018 года Положение о конфликте интересов ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ» (приложение 2).
3. Утвердить и ввести в действие с 01 июля 2018 года Кодекс этики и служебного поведения работников ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ» (приложение 3).
4. Заведующему отделением терапевтической стоматологии № 2 - врачу-стоматологу-терапевту Григоровой Т.А., заведующему отделением терапевтической стоматологии № 3 - врачу-стоматологу-терапевту Сагиной О.В., заведующему отделением хирургической стоматологии - врачу-стоматологу-хирургу Новикову А.В., заведующему отделением ортопедической стоматологии № 2 - врачу-стоматологу-ортопеду Афанасову М.В., и.о. заведующего стоматологическим отделением - врачу-стоматологу-хирургу Шмакову А.Н., заведующему отделением по оказанию платных медицинских услуг - врачу-стоматологу-терапевту Парамоновой И.А., главной медицинской сестре Васильевой Л.Ю., заведующему производством отделения зубопротезирования Годобе Л.Г., главному бухгалтеру Рослевич С.В., начальнику планово-экономического отдела Дорофеевой А.А., начальнику отдела кадров Морозовой Е.В., начальнику хозяйственного отдела Гайману Б.К., старшей медицинской сестре регистратуры Ярославкиной А.Ю., старшей медицинской сестре отделения по оказанию платных услуг № 2 Перьевой И.К. ознакомить работников структурных подразделений с Положением, утвержденным настоящим приказом, под роспись
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Главный врач



Т.Н.Новоземцева

**Правила,
регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками
делового гостеприимства в Государственном автономном учреждении
здравоохранения города Москвы «Стоматологическая поликлиника №
62 Департамента здравоохранения города Москвы»**

1. Общие положения

1.1 Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства работников ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ» (далее - Правила) разработаны в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008.

Верхний стоимостный порог делового подарка, который может быть преподнесен работникам ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ», составляет 3 000,00 (Три тысячи) рублей. Превышение этой суммы официально считается взяткой, о которой необходимо сообщить главному врачу ГАУЗ СП № 62 ДЗМ».

1.2. Деловые подарки, знаки делового гостеприимства должны рассматриваться работниками как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения хозяйственной и медицинской деятельности.

1.3. Данные правила действуют до принятия новых Правил.

**2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового
гостеприимства.**

2.1. Поводы, по которым принято делать подарки и оказывать знаки делового гостеприимства:

- юбилейные и другие значительные даты;
- государственные праздники;
- профессиональные праздники и т.д.

2.2. Подарок не должен быть дорогим, сохраняя скорее символический характер.

2.3. Подарки, которые работники могут передавать другим лицам или принимать от учреждения в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство; предоставление прав или принятие определенных решений (о заключении сделки, о получении лицензии, разрешения, согласования, выставления более высоких оценок и т.п.) либо попытку оказывать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать репутационного риска для ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ», работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершенных подарках и понесенных представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ», норм профессиональной этики медицинских работников и другим внутренним документам ГАУЗ «СП № 62 ДЗМ», действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

2.4. Работники, представляя интересы учреждения или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказания делового гостеприимства.

2.5. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания и участия в развлекательных и аналогичных мероприятиях не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких-либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений и решений.

2.6. Работники учреждения должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и влияния на исход сделки, конкурса, аукциона, оценки работы, на принимаемые учреждением решения ит.д.

2.7. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность главного врача и проконсультироваться с ним, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

2.8. Не допускается передавать и принимать подарки в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционной или иных ликвидных ценных бумаг, в виде подарочных сертификатов и т.д.

2.9. Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

2.10. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий учреждению должны предварительно удостовериться, что предоставляемая помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путем.

2.11. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику учреждения мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера.

**Положение о конфликте интересов
Государственного автономного учреждения здравоохранения города
Москвы «Стоматологическая поликлиника № 62 Департамента
здравоохранения города Москвы»**

Положение о конфликте интересов разработано в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Положение о конфликте интересов Государственного автономного учреждения здравоохранения города Москвы «Стоматологическая поликлиника № 62 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Положение) включает следующие аспекты:

- цели и задачи положения о конфликте интересов;
- используемые в положении понятия и определения;
- круг лиц, попадающих под действие положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов.

Цели и задачи положения о конфликте интересов

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Государственного автономного учреждения здравоохранения города Москвы «Стоматологическая поликлиника № 62 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, в том числе медицинских работников, принято настоящее Положение.

Используемые понятия и определения

Положение о конфликте интересов - это локальный документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими своих трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - это ситуация, при которой у медицинского или фармацевтического работника возникает личная заинтересованность в получении от компании материальной выгоды или иного преимущества, что может повлечь ненадлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей.

Круг лиц, попадающих под действие положения

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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.

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения — 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.

Порядок раскрытия конфликта интересов работником

Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

В Учреждении 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 в ходе проведения ежегодных аттестаций работников.

Учреждение берет 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 Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение 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.

Учреждение 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 Учреждения 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 работнику принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- увольнение работника из Учреждения 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.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются руководители структурных подразделений в составе которых

возник конфликт интересов.

Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие руководитель Учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и т.д.

Особенности урегулирование конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности

Процедура урегулирования конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности регламентируется статьей 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача Учреждения.

Главный врач Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный орган исполнительной власти.

**Кодекс этики и служебного поведения
работников Государственного автономного учреждения
здравоохранения города Москвы «Стоматологическая поликлиника
№62 Департамента здравоохранения города Москвы»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) устанавливает основные правила служебного поведения всех категорий работников Государственного автономного учреждения здравоохранения города Москвы «Стоматологическая поликлиника № 62 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Учреждение), общие принципы профессиональной, служебной этики, которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

2. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Учреждения, доверия граждан к медицинским работникам и обеспечение единых этических норм и принципов служебного поведения работников.

Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения,уважительного отношения к медицинской деятельности в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.

3. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

4. Знание и соблюдение работником норм настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

**Глава 2. Основные правила (в т.ч. антикоррупционного) поведения
работников.**

6. Все работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения, так и его работников;

3) осуществлять свою деятельность в пределах должностных полномочий;

4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным, социальным,

фармацевтическим группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

5) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

6) уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо физических и/или юридических лиц, в т.ч. фармацевтических, в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

7) соблюдать установленные федеральными законами и законами города Москвы ограничения и запреты выполнять обязанности, связанные с осуществлением своих должностных полномочий;

8) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность общественных объединений;

9) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

10) 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;

11) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

12) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

13) не использовать служебное положение для оказания влияния на организации, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

14) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника;

15) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника.

7. Работники, при исполнении своих должностных обязанностей не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из личной заинтересованности либо по иным мотивам.

8. Все работники клиники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. Работникам запрещается получать, в связи с исполнением ими должностных обязанностей, вознаграждения от физических и юридических лиц, в том числе фармацевтических (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

10. Все работники Учреждения обязаны принимать соответствующие меры по

обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или (и) которая стала известна им в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей.

11. Должностные лица Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны:

1) быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в клинике благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

2) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

3) принимать меры по предупреждению коррупции;

4) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

5) принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

6) нести ответственность, в соответствии с законодательством Российской Федерации и города Москвы, за действия или бездействие подчиненных им работников, нарушающих правила служебного поведения и принципы профессиональной, служебной этики поведения, установленные настоящим Кодексом, если они не приняли мер по недопущению таких действий или бездействия;

7) с пониманием относиться к другим работникам, признавая их право иметь собственное профессиональное суждение.

Глава 3. Общие принципы профессиональной, служебной этики поведения работников

12. Все работники обязаны эффективно использовать рабочее время для достижения наибольшей результативности работы.

13. Все работники обязаны принимать обоснованные решения в рамках своей компетенции и нести за них персональную ответственность.

14. Все работники обязаны соблюдать нормы служебного подчинения, следующие из отношений руководителя и подчиненного.

15. Недопустимо для всех работников использовать служебную информацию в неслужебной сфере, для достижения каких-либо личных и (или) корыстных целей.

16. Все работники - должностные лица Учреждения должны воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав и (или) освобождения их от обязанностей.

17. Все работники отвечают за организацию и состояние своего рабочего места и соблюдение установленного порядка работы с документами.

18. Всем работникам запрещается выносить за пределы местонахождения Учреждения имущество, документы, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без соответствующего на то разрешения.

19. Перед уходом в отпуск, убытием в служебную командировку, в связи с заболеванием, каждый работник обязан оставить в надлежащем виде рабочее место, средства оргтехники и другие материальные ценности, находящиеся в его распоряжении, передать неисполненные документы лицу, назначенному приказом главного врача на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

20. Всем работникам Учреждения следует соблюдать деловой стиль в одежде, который отличают официальность,держанность, традиционность, аккуратность. Ограничения в стиле одежды устанавливаются распоряжением главного врача Учреждения.

21. Все работники должны придерживаться речевых норм грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского языка. В речи работников не приемлемо употребление неуместных слов и речевых оборотов, резких и циничных выражений оскорбительного характера.

22. Все работники обязаны соблюдать нормы делового этикета в общении с гражданами (пациентами) и другими работниками Учреждения при исполнении должностных обязанностей.

23. Работники не должны отвечать на оскорблении, обвинения или критику встречными обвинениями, оскорблениеми, критикой или иными проявлениями агрессии, унижающими честь и достоинство человека.

24. Все работники Учреждения должны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добродорядочности и честности во всех сферах своей деятельности.

Глава 4. Дополнительные принципы служебной (медицинской) этики медицинских работников Учреждения

25. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь любому в ней нуждающемуся независимо от возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального положения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов, включая материальное положение в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

26. Медицинский работник при назначении медицинских исследований, лечебных процедур, лекарственных средств должен строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами пациента.

27. Медицинский работник несет всю полноту ответственности за свои решения и действия. Для этого он обязан систематически повышать свою квалификацию. В своей деятельности медицинский работник должен использовать последние достижения медицинской науки, известные ему и разрешенные к применению Министерством здравоохранения Российской Федерации.

28. Медицинский работник должен добросовестно выполнять взятые на себя обязательства по отношению к Учреждению, в котором он работает.

29. Медицинские работники, обучающие студентов и молодых специалистов (наставники), своим поведением и отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером, достойным подражания.

30. Медицинский работник может заниматься какой-либо иной

деятельностью, если она совместима с профессиональной этикой, не унижает его достоинства и не наносит ущерба пациентам, его медицинской деятельности и интересам Учреждения.

31. Мотивы материальной, личной выгоды не должны оказывать влияния на принятие медицинским работником профессионального решения.

32. Медицинский работник не должен принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.

12. Медицинский работник при назначении медицинских исследований, лечебных процедур, лекарственных средств должен строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами пациента.

13. Медицинский работник несет всю полноту ответственности за свои решения и действия. Для этого он обязан систематически повышать свою квалификацию. В своей деятельности медицинский работник должен использовать последние достижения медицинской науки, известные ему и разрешенные к применению Министерством здравоохранения Российской Федерации.

14. Медицинский работник должен добросовестно выполнять взятые на себя обязательства по отношению к Учреждению, в котором он работает.

15. Медицинские работники, обучающие студентов и молодых специалистов (наставники), своим поведением и отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером, достойным подражания.

16. Медицинский работник может заниматься какой-либо иной деятельностью, если она совместима с профессиональной этикой, не унижает его достоинства и не наносит ущерба пациентам, его медицинской деятельности и интересам Учреждения.

17. Мотивы материальной, личной выгоды не должны оказывать влияния на принятие медицинским работником профессионального решения.

18. Медицинский работник не должен принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств.

19. Медицинский работник не вправе получать за свою профессиональную деятельность материальное вознаграждение в любой форме непосредственно от пациента, а также его родственников и знакомых, в том числе под видом благотворительных взносов.

Оказание медицинских услуг на платной основе в Учреждении регулируется действующим федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Правительства России, Министерства здравоохранения Российской Федерации, законодательством города Москвы и локальными нормативными актами Учреждения.

20. Гуманные цели, которым служит медицинский работник, дают ему основание требовать законной защиты его личного достоинства, достаточного материального обеспечения, создания условий для осуществления профессиональной деятельности.

21. Участвуя в организационных (предусмотренных законодательством РФ)

формах протеста, медицинский работник не освобождается от обязанности обеспечивать необходимую медицинскую помощь пациентам, находящимся под его наблюдением.

22. Медицинским работникам запрещается высказывать оценочные суждения о работе своих коллег (других специалистов Учреждения) в присутствии пациента. При обнаружении недостатков в работе других специалистов Учреждения медицинский работник обязан незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю для последующего урегулирования возникшей ситуации с участием руководителя.

37. За свою медицинскую деятельность медицинский работник прежде всего несет моральную ответственность перед больным и медицинским сообществом, а за нарушение законодательства Российской Федерации — в соответствии с мерами ответственности, установленными действующим законодательством.

38. Контроль за соблюдением этики медицинских работников в Учреждении осуществляют главный врач, его заместители, заведующие структурными подразделениями.

Глава 5. Ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения

39. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

40. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

Глава 6. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения.

41. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

42. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности.

43. Соблюдение работником положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.