

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГБУЗ РБ Центральная городская больница г. Сибай

П Р И К А З

« 13 » 11 2015 г.

№ 722-2

«О противодействии коррупции»

1. Во исполнение ФЗ от 25 декабря 2008 г. № 273-03 «О противодействии коррупции», подпункта "б" пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» утвердить следующие локальные правовые акты в ГБУЗ РБ ЦГБ г.Сибай»:

- положение об антикоррупционной политике (приложение № 1);
- кодекс этики и служебного поведения работников (приложение № 2);
- положение о конфликте интересов (приложение № 3);
- положение о взаимодействии с правоохранительными органами по вопросам предупреждения и противодействия коррупции (приложение № 4);

2. Ответственность за ознакомление с вышеуказанными локальными правовыми актами всех работников учреждения под роспись возложить на начальника отдела кадров Лисину Н.Г. (приложение № 5).

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Главный врач



А.Х.Ахмадуллин

«
Городская больница
Сибай

«

Е

бюджетного учреждения
кая больница г. Сибай

«Утверждаю»

Главный врач ГБУЗ ЦГБ г.Сибай

А.З.Ахмадуллин

2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Башкортостан Центральная городская больница г.Сибай

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

1.1. Антикоррупционная политика ГБУЗ РБ ЦГБ г.Сибай(далее – ЛПУ) представляет собой комплекс взаимосвязанных процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности ГБУЗ РБ ЦГБ г.Сибай.

1.2. Основопологающим 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 являются:

- Федеральный закон об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации от 21.11.2011г. №323-ФЗ.

-Устав ЛПУ и другие локальные акты.

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

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

Антикоррупционная политика учреждения направлена на реализацию данных мер.

2.Использованные в антикоррупционной политике понятия и определения.

2.1. *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»).

2.2. *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.

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

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

2.5. **Взятка** - получение должностным лицом, 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.

2.6. *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).

2.7. *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.

2.8. *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. Основные принципы антикоррупционной деятельности

3.1. Системы мер противодействия коррупции в ЛПУ основывается на следующих ключевых принципах:

3.1.1. Принцип соответствия политики ЛПУ действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению.

3.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства ЛПУ в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.3. Принцип вовлеченности работников.

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

3.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения ЛПУ, его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности ГБУЗ РБ ЦГБ г.Сибай коррупционных рисков.

3.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в ЛПУ таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников ЛПУ 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 ЛПУ за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.1.7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в ЛПУ антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

4. Область применения политики и круг лиц, подпадающих под ее действие.

4.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ЛПУ, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Политика распространяется и на лиц, выполняющих для ЛПУ работы или предоставляющих услуги на основе гражданско-правовых договоров.

В этом случае соответствующие положения нужно включить в текст договоров.

5. Определение должностных лиц ЛПУ, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

5.1. В ЛПУ ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является главный врач.

5.2. Задачи, функции и полномочия главного врача в сфере противодействия коррупции определены его должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- организацию разработки локальных нормативных актов ЛПУ, 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 работниками ЛПУ;
- организация 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.
- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;
- организация 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 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 ЛПУ.

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

6.1. Обязанности работников учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников ЛПУ.

6.2. 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 ЛПУ;
- 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 руководителя ЛПУ о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководителя ЛПУ о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами ЛПУ или иными лицами;
- незамедлительно сообщать непосредственному начальнику или руководителю ЛПУ о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов

6.3. В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор, заключаемый с работником при приеме его на работу в ЛПУ, могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные данным локальным нормативным актом.

6.5. Общие и специальные обязанности рекомендуется включить в трудовой договор с работником ЛПУ. 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.

7. Оценка коррупционных рисков

7.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности ЛПУ, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды ЛПУ.

7.2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности ЛПУ и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

7.3. Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

7.4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено ЛПУ или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в ЛПУ, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц ЛПУ делает возможным совершение коррупционного правонарушения;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.
- на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков ЛПУ» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.
- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

8. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

8.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ЛПУ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

8.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников в ЛПУ следует принять Положение о конфликте интересов.

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

При разработке положения о конфликте интересов следует обратить внимание на включение в него следующих аспектов:

- 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 ЛПУ;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником ЛПУ 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.

8.3. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ЛПУ могут быть положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЛПУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ЛПУ 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) ЛПУ;

8.4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

8.5. В ЛПУ 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.

8.6. 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.

8.7. ЛПУ берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

8.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ЛПУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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

ЛПУ 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 ЛПУ 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 ЛПУ;
- увольнение работника по инициативе работодателя;
- 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.

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

8.10. 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 ЛПУ.

8.11. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, заместители главного врача. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

8.12. В ЛПУ следует проводить обучение работников по вопросам профилактики и противодействию 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 ЛПУ по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности ЛПУ (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 учреждения 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.

8.13. Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

8.14. Система внутреннего контроля и аудита ЛПУ может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности ЛПУ.

При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности ЛПУ и обеспечение соответствия деятельности ЛПУ требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов ЛПУ.

Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой ЛПУ, 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 ЛПУ;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

8.15. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности ЛПУ 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.

9.Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику ЛПУ.

9.1. 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.

10.Перечень антикоррупционных мероприятий.

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	-Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации; -Разработка и внедрение положения о конфликте интересов; -Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;

	-Введение антикоррупционных положений в трудовые договора 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 работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами 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; -Ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов; -Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер; -Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском.
Обучение и информирование работников	-Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в ЛПУ; -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	- Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур; -Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета; -Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы; благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.
Привлечение экспертов	-Периодическое проведение внешнего аудита; -Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности ЛПУ и организации антикоррупционных мер.
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

Зар. А