Приложение № 2
к Приказу «О противодействии коррупции в бюджетном учреждении здравоохранения Омской области «Называевская центральная районная больница»
от «15» октября 2021 г. № 376

УТВЕРЖДАЮ:
главный врач бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Называевская центральная районная больница»

_____ В.А. Чугунов
«15» октября 2021 г.

КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ «НАЗЫВАЕВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

Омская область, г. Называевск
2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Называевская центральная районная больница» (далее – Кодекс), находящийся в ведении органов исполнительной власти Омской области (далее – Учреждение), разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, обязательных для соблюдения работниками Учреждения, независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Кодекс является локальным нормативным актом Учреждения, основной целью которого является установление этических норм и основных правил поведения работников для достойного выполнения ими профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета, доверия граждан по отношению к Учреждению, а также обеспечение единых норм поведения работников.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками их трудовых (должностных) обязанностей.

1.5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности.

1.6. Работники подлежат письменному ознакомлению с Кодексом в течение двухнедельного срока со дня его утверждения.

1.7. Работники, принимаемые на работу в Учреждение, подлежат ознакомлению с положениями Кодекса при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Основные принципы поведения работников представляют собой основополагающие идеи, которыми должны руководствоваться работники при исполнении трудовых (должностных) обязанностей.

2.2. В своей деятельности работники должны руководствоваться следующими основными принципами поведения:

2.2.1. Законность. Законы являются общеобязательными на всей территории РФ и для всех без исключения физических лиц, юридических лиц, а потому работники должны неукоснительно соблюдать закон и создавать условия для его реализации;

2.2.2. Приоритет прав и законных интересов граждан. Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав

и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ);

2.2.3. Профессионализм. Работники обязаны осуществлять свои трудовые (должностные) обязанности на должном профессиональном уровне и наиболее эффективно использовать имеющиеся знания, умения и навыки во благо интересов граждан, организаций, общества и государства;

2.2.4. Эффективный внутренний контроль, осуществляемый руководителем Учреждения. Руководитель Учреждения должен осуществлять постоянный контроль по исполнению законодательства РФ при осуществлении деятельности Учреждения, а также мониторинг эффективности реализации антикоррупционных мероприятий в деятельности Учреждения;

2.2.5. Ответственность за совершение коррупционных правонарушений и неотвратимость наказания. Работники несут предусмотренную законом ответственность вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за реализацию антикоррупционных мер в Учреждении.

2.3. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом, гражданами, призваны:

2.3.1. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл, содержание деятельности Учреждения, его работников;

2.3.2. Исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной деятельности Учреждения;

2.3.3. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

2.3.4. Не оказывать предпочтения каким – либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающему интересам граждан влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

2.3.5. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.3.6. Проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;

2.3.7. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, установленных трудовым договором;

2.3.8. Соблюдать конфиденциальность информации о работниках, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

2.3.9. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации;

2.3.10. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения и его работников, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

2.3.11. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений, оценок в отношении деятельности Учреждения, руководителя Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

2.3.12. Соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления информации, касающейся деятельности Учреждения;

2.3.13. Воздерживаться от высказывания негативных оценочных суждений относительно деятельности других работников;

2.3.14. Уважительно относиться к деятельности представителей СМИ по информированию общества о работе Учреждения;

2.3.15. Нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

2.3.16. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения.

2.4. В целях противодействия коррупции работник обязан:

2.4.1. Сообщать до заключения трудового договора руководителю Учреждения о наличии родственников, являющихся работниками Учреждения;

2.4.2. Уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких – либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.4.3. Исключать действия, связанные с влиянием каких – либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению работниками трудовых (должностных) обязанностей;

2.4.4. Принимать меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов. Под конфликтами интересов в Кодексе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных обязанностей) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, законными интересами граждан, организаций, общества либо государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества и государства. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, других имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.5. Работник, наделенный организационно – распределительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан:

2.5.1. Принимать меры по предупреждению коррупции, а также по недопущению коррупционно - опасного поведения работников, находящихся у него в подчинении;

2.5.2. Своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

2.5.3. Не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

2.5.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.6. Работник не может осуществлять работу в Учреждении в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также родители, братья, сестры, дети супругов и супруги детей) с другим работником при наличии непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому.

3. ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. В своем поведении работникам 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.

3.2. В своем поведении работникам следует воздержаться от:

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

3.2.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

3.2.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.3. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивному сотрудничеству друг с другом. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочих мероприятий должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Учреждения.

4.2. Соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Приложение к
Кодексу этики и служебного
поведения работников бюджетного учреждения
здравоохранения Омской области «Называевская
центральная районная больница»

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач бюджетного
учреждения здравоохранения
Омской области «Называевская
центральная районная больница»
БУЗОО «Называевская ЦРБ»

_____В.А. Чугунов

**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения
работников бюджетного учреждения здравоохранения Омской области
«Называевская центральная районная больница»**

1. Общие положения

1.1. Работа в бюджетном учреждении здравоохранения Омской области «Называевская центральная районная больница» (далее – Учреждение) требует добросовестности, честности, доброты, что является залогом успеха учреждения в целом.

1.2. Действия и поведение каждого работника важны, если стремится добиться хороших результатов работы. Постоянное развитие деятельности учреждения требует от всех работников слаженности действий, поэтому установление общих принципов и ценностей особенно необходимо.

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

1.4. Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники, а именно: добросовестность, прозрачность.

1.5. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям действующего законодательства РФ и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

1.6. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

2. Законность и противодействие коррупции

2.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение действующего законодательства РФ, которое служит основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

2.2. Для работников Учреждения не приемлемы нарушения действующего законодательства РФ и учреждение борется с любыми неправомерными действиями работников. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности учреждения, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

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

3.2. Любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям действующего законодательства РФ. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении

уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями, иными третьими лицами.

3.3. В целях обеспечения интересов учреждения с особой тщательностью производится отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

Принципиальный подход, который использует учреждение во взаимодействии с поставщиками, - размещение заказов и т. д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства о контрактной системе.

3.4. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с пациентами, их законными представителями и лицами, осуществляющими уход за пациентами. Деятельность учреждения направлена на реализацию основных задач оказания медицинской помощи населению: на сохранение и укрепление здоровья населения; оказание медицинской помощи населению, гарантированной государством.

В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг учреждения с целью получения иной незаконной выгоды.

Не допускается в учреждении любые формы коррупции и в своей деятельности необходимо строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускается обеспечение работников любого рода привилегиями, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

Если работника, пациента, его законного представителя и лица, осуществляющего уход за пациентом понуждают (любое прямое или косвенное требование) о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.5. Не допускается мошенническая деятельность, выраженная в действии или бездействии, 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.

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

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

3.7. Не допускается деятельность на основе сговора и (или) соглашения между двумя или более сторонами, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.8. Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников учреждения. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и (или угрозы), преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

4. Обращение с подарками

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

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

4.2. Подарки (выгоды) определены как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением учреждением своей деятельности.

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

4.3. В учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением учреждением договоров и осуществлением им основной и иной приносящей доход деятельности: деньги – наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников учреждения или их родственников, предоставляемые указанным лицам беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

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

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

5. Недопущение конфликта интересов

5.1. Учреждение принимает все меры, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. Взамен от работников ожидается сознательное следование интересам учреждения. Учреждение стремится не допустить конфликта интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам учреждения.

5.2. Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять следующие требования:

- работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности;

выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае, если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в учреждении;

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

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

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

6. Ограничения, налагаемые на медицинских работников и фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. Работник и руководитель учреждения не вправе:

- принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

- заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

- осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

- выдавать рецепты на лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

6.2. Фармацевтические работники учреждения не вправе:

- принимать подарки, денежные средства, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, и принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компании, представителя компании;

- получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения населению;

- заключать с компанией, представителем компании соглашения о предложении населению определенных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

- предоставлять населению недостоверную и (или) неполную информацию о наличии лекарственных препаратов, включая лекарственные препараты, имеющие одинаковое международное непатентованное наименование, медицинских изделий, в том числе скрывать информацию о

наличии лекарственных препаратов и медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

6.3. За нарушения требований медицинские и фармацевтические работники, руководители медицинских организаций и руководители аптечных организаций, а также компании, представители компаний несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

7. Недопущение конфликта интересов при заключении контрактов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг.

7.1. Должностные обязанности заместителя руководителя контрактной службы не должны совпадать с полномочиями руководителя и позволять влиять на процедуру и результат закупки, то его родственная связь с заинтересованными лицами участника закупки может стать причиной отмены ее результатов.

7.2. Руководитель заказчика не должен выступать представителем учредителя участника закупки и выполнять административные функции в органах управления организации.

8. Недопущение конфликта интересов, связанного с работой лиц, состоящих в родственных отношениях.

8.1. Не допускается получение доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником и (или) лицом, состоящим с ним в близком родстве или свойстве, а также работником или учреждением, с которыми работник , состоит в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

8.2. Под указанное определение конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, однако можно выделить ряд ключевых «областей регулирования», в которых возникновение конфликта интересов является наиболее вероятным:

- выполнение отдельных функций государственного управления в отношении лиц, с которыми связана личная заинтересованность гражданского служащего;
- выполнение иной оплачиваемой работы;
- владение ценными бумагами, банковскими вкладами;
- получение подарков и услуг;
- наличие имущественных обязательств;

- явное нарушение установленных запретов (например, использование служебной информации).

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

С **Кодексом этики и служебного поведения работников** бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Называевская центральная районная больница», утвержденного приказом «О противодействии коррупции в бюджетном учреждении здравоохранения Омской области «Называевская центральная районная больница» от «15» октября 2021 г. № 376

№ п/п	Ф.И.О	Должность	Подпись