

Положение о конфликте интересов в ГБУЗ ЧОПАБ

1. Цели и задачи Положения

1.1. Положение о конфликте интересов (далее — Положение) ГБУЗ ЧОПАБ (организация) - локальный нормативно-правовой акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, который возникает или может возникнуть у работников Организации в ходе исполнения ими своих должностных обязанностей.

Своевременное выявление и предотвращение конфликта интересов является одним из ключевых элементов деятельности Организации в области противодействия коррупции.

Основной задачей Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08 ноября 2013 года, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, а также основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. 2. Используемые термины и определения:

- **Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп или 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, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.
- **Конфликт интересов работника** - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства (в соответствии с ч.1 ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ).
- **Конфликт интересов** - ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента (в соответствии с ч.1 ст.75

Федерального закона от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

• **Личная заинтересованность** - возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

1. 3 . Действие положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

- 2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:
- строгое соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом организации, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
 - утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
 - распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя организации;
 - выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
 - распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
 - внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
 - исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
 - запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

4.Перечень возможных ситуаций конфликта интересов

4.1. Конфликт интересов может принимать множество различных форм, в том числе:

1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Организации:

- работник Организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

- работник Организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

- работник Организации принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений организации с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

- работник Организации использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ, при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

4. 2. специальные ситуации конфликта интересов для работников ГБУЗ ЧОПАБ:

1. нарушение основных требований к служебному поведению работников ГБУЗ ЧОПАБ;

2. невыполнение (ненадлежащее выполнение) работником своих должностных обязанностей;

3. несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов граждан, организаций, общества и государства;

4. несоблюдение норм действующего законодательства;

5. высокий уровень неопределенности компетенции;

6. дублирование полномочий работников;

7. несоблюдение общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения;

8. дискриминация и неодинаковое вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда.

9. не уведомление главного врача ГБУЗ ЧОПАБ о возникшем конфликте интересов либо о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов;

10. занятие иной оплачиваемой деятельностью без уведомления работодателя при наличии (возможности) конфликта интересов;

11. оказание работником не утвержденных в установленном порядке в ГБУЗ ЧОПАБ платных услуг, выполненных в рабочее время и (или) с использованием материально-технической базы (помещений, оборудования, инструментов, расходных материалов и т.д.) и получение вследствие оказания таких услуг денежного вознаграждения у иных лиц, родственников умерших;

12. корыстное использование работником ГБУЗ ЧОПАБ возможностей иных лиц, законных представителей и (или) родственников; родственников умерших или иных лиц, занимающих их погребением;

13. принятие работником ГБУЗ ЧОПАБ решения об установлении (сохранении) деловых отношений Организации с контрагентом ГБУЗ ЧОПАБ (организацией, индивидуальным предпринимателем, физическим лицом), который имеет перед работником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства;

14. использование работником ГБУЗ ЧОПАБ информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей (в том числе врачебной, служебной тайны), для

получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

3. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и (или) иной выгоды в связи с осуществлением ими трудовых обязанностей;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;
- исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;
- обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- осуществлять регулярный контроль данных бухгалтерского учета, экономической обоснованности расходов бюджетных средств, повышение эффективности и результативности осуществления закупок товаров, работ и услуг;
- своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;
- предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Организации и порядок урегулирования конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации.

В Организации установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

В случае возникновения конфликта интересов или если имеется потенциальная возможность конфликта интересов работник Организации обязан в письменной форме проинформировать об этом руководителя Организации. Представленные сведения рассматриваются Комиссией по урегулированию конфликта интересов в порядке установленном Порядком уведомления работодателя о возникновении конфликта интересов и его урегулировании.

По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 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 Организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
 - пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
 - временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
 - перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
 - передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт интересов;
 - увольнение работника 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. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов, порядок рассмотрения этих сведений

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, назначаемое приказом руководителя.

Указанное лицо производит регистрацию Уведомления в журнале регистрации, после чего передает на рассмотрение руководителю Организации с целью последующей организации проверки содержащихся в нем сведений. Проверка полученной информации

проводится Комиссией по урегулированию конфликта интересов с возможным приглашением иных заинтересованных лиц.

7. Ответственность за нарушение требований Положения

7.1. Организация доводит требования Положения до всех работников.

Организация гарантирует, что работники не будут привлечены к ответственности и не будут испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Организации в связи с соблюдением требований Положения.

Организация не несет ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

Соблюдение настоящего Положения является обязанностью каждого работника Организации, независимо от занимаемой должности.

Нарушение требований Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Организации должностных обязанностей.

Работник Организации в зависимости от тяжести совершенного проступка несет установленную законодательством Российской Федерации дисциплинарную, административную, гражданско-правовую, уголовную ответственность.

Контрагенты Организации обязаны соблюдать требования Положения в деловых взаимоотношениях с Организацией, при ведении хозяйственной деятельности.