

Утверждаю:
Главный врач
ГБУЗ НО «Большемурашкинская ЦРБ»

_____ Р.В. Апроменко
28.11.2016

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской области «Большемурашкинская центральная районная больница»

**Р.п. Большое Мурашкино
2016 год**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской области «Большемурашкинская центральная районная больница»» (далее «Положение») разработано в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона РФ «Об основах охраны здоровья граждан» от 21.11.2011 № 323-ФЗ,

закона Нижегородской области от 07.03.2008 № 20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области», с использованием Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013 и определяет основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской области «Большемурашкинская центральная районная больница» (далее «учреждение»), возможные ситуации возникновения конфликта интересов, способы его урегулирования, порядок раскрытия конфликта интересов работником, порядок действия работников и руководства учреждения при возникновении конфликта интересов, процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также иные вопросы, связанные с возникновением и разрешением конфликта интересов в учреждении.

1.2. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

1.3. 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 (Статья 75 Федерального закона РФ «Об основах охраны здоровья граждан» от 21.11.2011 № 323-ФЗ).

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

1.5. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные принципы и задачи управления конфликтом интересов в учреждении

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

2.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка 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. Виды конфликтов интересов, типовые ситуации возникновения конфликта интересов

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам учреждения или когда посторонняя по отношению к учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.

3.1. В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных видов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- Конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

3.2. Конфликт интересов может возникнуть в следующих случаях:

- Работник учреждения 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 – возможный способ урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.
- Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность - возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
- Работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков - возможный способ урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов;
- Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом - возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.
- Работник учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства - возможные способы

урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

- Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом - возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.
- Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции - возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
- Работник учреждения получает наличные деньги или ценный подарок от третьего лица за исполнение им трудовых или служебных обязанностей - возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.
- Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства - возможный способ урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.
- Работник учреждения 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 - возможный способ урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.
- Работник учреждения рекламирует товары, работы, услуги организаций, с которыми его связывает личная заинтересованность - возможные способы урегулирования: добровольный отказ работника учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации; перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником, способы урегулирования конфликта интересов

4.1. Виды раскрытия конфликта интересов в учреждении:

- 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.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей подачей письменного уведомления.

4.3. Прием сведений от работников о возникновении конфликта интересов осуществляется заведующей канцелярией учреждения.

4.4. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально, с участием главного врача учреждения, профильного заместителя главного врача, руководителя структурного подразделения в котором возник конфликт интересов, представителей кадровой и юридической служб, профсоюзной организации учреждения.

В каждом конкретном случае главный врач учреждения может привлечь к обсуждению иных лиц.

4.5. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. В итоге этой работы лица, рассматривающие информацию о конфликте интересов, могут прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.7. Лица, рассматривающие поступившую информацию о конфликте интересов, могут прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, в таком случае подлежат использованию следующие способы его разрешения:

- 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;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

Данный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры будут использованы только в случае, когда это будет вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры могут оказаться 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 учреждения.

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

5.1. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

- 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.
- 5.2. При возникновении конфликта интересов работник обязан:
- Сообщить главному врачу учреждения о возникновении конфликта интересов в письменной форме.
 - Главный врач учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, при осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности обязан в письменной форме уведомить об этом Комиссию Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

Порядок работы указанной Комиссии определен в приказе Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21.12.2012 № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности».

6. Порядок урегулирование конфликта интересов

6.1. Главный врач учреждения, заместители главного врача и работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников учреждения, пациентов и их законных представителей.

6.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

6.3. При поступлении информации о возникшем конфликте интересов, главный врач в течение двух рабочих дней рассматривает данную информацию с привлечением лиц, указанных в п. 4.4 Положения.

6.4. Рассмотрение информации проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов при осуществлении им профессиональной деятельности. При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение информации проводится в его отсутствие. В случае неявки работника или его представителя на рассмотрение информации и при отсутствии письменной просьбы об ее рассмотрении без участия работника или его представителя рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин может быть принято решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие работника, его представителя.

6.5. При рассмотрении информации о конфликте интересов, заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматривается по существу уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности и прилагаемые к нему документы, а также дополнительные материалы.

6.6. Лица, участвовавшие в рассмотрении информации о конфликте интересов, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе такого рассмотрения.

6.7. По результатам рассмотрения информации о возникновении конфликта интересов, принимается одно из следующих решений:

- не подтверждено наличие конфликта интересов;
- подтверждено наличие конфликта интересов.

6.8. Решения принимаются простым большинством голосов присутствующих на рассмотрении информации о конфликте интересов, на основе комплексной, всесторонней,

объективной оценки пояснений работника учреждения и иных лиц, рассмотрения поступивших доказательств. В случае равенства голосов решающим является голос главного врача.

6.9. Решение о результате рассмотрении информации о конфликте интересов оформляется протоколом, который подписывается всеми лицами, принимавшими участие в рассмотрении данной информации.

6.10. В случае если проводимые учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, главный врач учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

7. Предотвращение конфликта интересов

7.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

7.2. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации и Нижегородской области, нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, учредительных и локальных актов учреждения;
 - сообщить главному врачу учреждения информацию о потенциальном конфликте интересов при поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации;
 - четко исполнять свои должностные обязанности;
 - соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
 - воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
 - соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения;
 - сообщать главному врачу учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
 - при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - 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;
 - устанавливать и соблюдать режим защиты информации.
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- 7.3. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов учреждение обязано:
- при приеме на работу ознакомить работника с Положением об антикоррупционной политике учреждения, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения, настоящим Положением;
 - проводить разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников учреждения содержание Положения об антикоррупционной политике учреждения, Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения, настоящего Положения;
 - обеспечивать сохранность врачебной тайны и персональных данных;

- устанавливать в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения об антикоррупционной политике учреждения, Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения, настоящего Положения;

8. Контроль соблюдения Положения

8.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в учреждении правил и процедур, предусмотренных Положением, возлагается на главного врача учреждения.

8.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности учреждения, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);
- требование предоставления должностными лицами и сотрудниками учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и сотрудниками учреждения условий Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- иные действия направленные на обеспечение контроля соблюдения Положения.

9. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур Положения

9.1. 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.

9.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.6. Непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает, влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ч. 1 ст. 6.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ)).

9.7. Непредставление или несвоевременное представление руководителем медицинской организации уведомления о возникновении конфликта интересов медицинского работника влечет наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ч. 2 ст. 6.29 КоАП РФ).

9.8. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частями 1, 2 статьи 6.29 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей либо дисквалификацию на срок до шести месяцев.

9.9. Работники учреждения независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований Положения.