

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

ГБУЗ «РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ БЮРО»

1. Общие положения

Положение о конфликте интересов (далее — Положение) ГБУЗ «РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ПАТОЛОГОАНАТОМИЧЕСКОЕ БЮРО» - локальный нормативно-правовой акт, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, который возникает или может возникнуть у работников Учреждения в ходе исполнения ими своих должностных обязанностей.

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

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.

2. Круг лиц, подпадающих под действие Положения

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

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4. Перечень возможных ситуаций конфликта интересов

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

1. общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:
 1. 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;
 2. работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
 3. работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
 4. 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.
2. специальные ситуации конфликта интересов для работников ГБУЗ «РПАБ»:
 1. нарушение основных требований к служебному поведению работников ГБУЗ «РПАБ»;
 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 неадекватное вознаграждение при выполнении равного объема служебных функций ввиду необъективности и неэффективности системы оплаты труда.
9. не уведомление начальника ГБУЗ «РПАБ» 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 «РПАБ» 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 «РПАБ» возможностей иных лиц, законных представителей и (или) родственников; родственников умерших или иных лиц, занимающихся их погребением;
13. принятие работником ГБУЗ «РПАБ» решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с контрагентом ГБУЗ «РПАБ» (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 «РПАБ» 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.

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

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. В Учреждении 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 работник Учреждения обязан в письменной форме проинформировать об этом руководителя Учреждения.

Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель Учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация проверяется Комиссией Учреждения по профилактике и противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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 Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача 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 Учреждения.

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

Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения или совершения другими работниками коррупционных правонарушений, является специалист по управлению персоналом Учреждения.

Уведомление работодателя о фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения или совершения другими работниками коррупционных правонарушений, возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, заполняется в соответствии с приложениями (№1) к настоящему Положению и передается работником специалисту по управлению персоналом Учреждения.

Работник Учреждения может уведомить о фактах склонения его к совершению коррупционного правонарушения или совершения другими работниками коррупционных правонарушений правоохранительные органы, о чем обязан сообщить, в том числе с указанием содержания уведомления, работодателя.

Специалист по управлению персоналом производит регистрацию Уведомления в журнале регистрации (приложение №2), после чего передает на рассмотрение руководителю Учреждения с целью последующей организации проверки содержащихся в нем сведений.

Проверка полученной информации проводится Комиссией по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской и фармацевтической деятельности с возможным приглашением иных заинтересованных лиц.

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;
- информировать руководителя Учреждения о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации, ведущих к коррупционным рискам при размещении государственных заказов;
- осуществлять регулярный контроль данных бухгалтерского учета, экономической обоснованности расходов бюджетных средств, повышение эффективности и результативности осуществления закупок товаров, работ и услуг;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

8. Ограничения, налагаемые на работников, при осуществлении ими профессиональной деятельности

Работники и руководитель Учреждения не вправе:

- принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих эту деятельность от имени этих организаций) подарки, денежные средства, вознаграждения, 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 медицинских изделий;

- допускать проявления коррупционных действий, ведущих к коррупционным рискам при размещении государственных заказов;
- допускать нецелевое использование бюджетных средств.

9. Ответственность за нарушение требований Положения

Учреждение доводит требования Положения до работников и контрагентов.

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

Учреждение 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 Учреждения, независимо от занимаемой должности.

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

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

Контрагенты Учреждения обязаны соблюдать требования Положения в деловых взаимоотношениях с Учреждением, при ведении хозяйственной деятельности.

Приложение 1

Уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности

Начальнику ГБУЗ «РПАБ»
И.В. Борхоновой

От _____

Во исполнение п. 3 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» я,

(Ф.И.О.) _____, уведомляю о возникновении (возможном возникновении) конфликта интересов и прошу (во избежание возникновения конфликта интересов) рассмотреть на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности следующую ситуацию конфликта интересов (потенциального конфликта интересов): _____

_____. О конфликте интересов медицинского работника мне стало известно «__» _____ 202__ г.

_____/_____ (подпись)