

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОТВРАЩЕНИИ, ВЫЯВЛЕНИИ И
УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
«БОЛЬНИЦА СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»
(ГБУЗ «БСМП»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Больница скорой медицинской помощи» (далее - Положение о конфликте интересов) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013.

1.2. Положение о конфликте интересов является локальным нормативным правовым актом Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Карелия «Больница скорой медицинской помощи» (далее – ГБУЗ «БСМП», учреждение), устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими должностных (трудовых) обязанностей.

1.3. Настоящее Положение о конфликте интересов определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются ГБУЗ «БСМП» для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов.

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

1.5. Настоящее Положение о конфликте интересов обязательно для соблюдения всеми работниками учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Основные понятия.

2.1. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с ГБУЗ «БСМП».

2.2. Медицинский работник – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в ГБУЗ «БСМП» и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

2.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им своих должностных обязанностей.

2.4. Конфликт интересов при осуществлении медицинской деятельности – ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им 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 им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента.

Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник

учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

2.5. Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник ГБУЗ «БСМП», и (или) лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.6. 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 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

3. Основные типы конфликта интересов

В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов, в том числе при осуществлении медицинской деятельности:

- 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.

С учетом того, что конфликт интересов, в том числе при осуществлении медицинской деятельности, может принимать множество различных форм, приведенные типы конфликта интересов не являются исчерпывающими.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов

4.1 Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2 Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

4.3 Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.4 Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

4.5 Защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

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 ГБУЗ «БСМП»

- без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, а также воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов, в том числе при осуществлении медицинской деятельности;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;

-уведомлять главного врача и/или своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, не позднее 2 (двух) рабочих дней с момента как только ему станет об этом известно, в письменной форме, в которой обязательно должно быть указано: занимаемая должность работника; его фамилия, имя, отчество; обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности; должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность; уведомление о рассмотрении заявления с участием либо без участия работника. Помимо данной информации и уведомлении о возникновении личной заинтересованности которая приводит или может привести к конфликту интересов могут быть указаны меры, направленные на недопущение возможности возникновения конфликта интересов, предпринятые работником.

5.2 Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов непосредственному руководителю в устной форме с последующей обязательной фиксацией в письменной форме, предусмотренной в настоящем разделе.

6. Предотвращение конфликта интересов

6.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

1) строгое соблюдение работниками учреждения обязанностей, установленных законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «БСМП», локальными нормативными правовыми актами;

2) утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

3) распределение полномочий в соответствии с приказами о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями главного врача, главным бухгалтером, контрактным управляющим учреждения;

4) выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников;

5) распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

6) внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, иной отчетности;

7) запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.

6.2. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и работники обязаны:

1) исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами;

2) соблюдать требования законодательства РФ, Правил внутреннего трудового распорядка ГБУЗ «БСМП», локальных нормативных правовых актов, настоящего Положения;

3) 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 должностных обязанностей;

4) обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения;

5) исключить возможность вовлечения учреждения, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности;

6) обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок, надлежащим образом контролировать выполнение контрактных обязательств, ответственность поставщиков (подрядчиков, исполнителей), помнить об ответственности за осуществление государственных закупок с нарушением установленного законом порядка;

7) обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

8) своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной и/или недостоверной информации;

9) соблюдать нормы служебного поведения и принципы профессиональной этики;

10) предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

11) обеспечивать сохранность денежных средств и других ценностей учреждения;

12) своевременно доводить до сведения непосредственного руководителя и/или главного врача информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;

13) обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны учреждения, его должностных лиц и работников.

6.3 Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

7. Выявление конфликта интересов

7.1. Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками учреждения в ходе своей текущей трудовой деятельности.

7.2. В целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции. В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения: главного врача, а при необходимости до заместителя главного врача по медицинской части, руководителя подразделения, в непосредственном подчинении которого находится работник учреждения, в отношении которого получена негативная информация.

7.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача учреждения.

8. Урегулирование конфликта интересов

8.1. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

8.2. Должностные лица и работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников, пациентов и их законных представителей.

8.3. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах производится Комиссией по соблюдению требований к профессиональной этике,

служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

8.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

8.5. В результате рассмотрения информации о конфликте интересов учреждение может прийти к одному из следующих выводов:

1) ситуация и (или) сведения, которая(ые) были представлены работником, не являлись конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) конфликт интересов имеет место.

8.6. В случае установления наличия конфликта интересов учреждение вправе 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 должностных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;

- увольнение работника из учреждения по инициативе работника.

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

8.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов учреждение стремится к выбору наиболее «мягкой» меры 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 учреждение учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

8.8. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта имеют право обратиться в суд.

9. Ответственность

9.1. Работники ГБУЗ «БСМП» независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

9.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.