



УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач ГАУЗ СО

«Пышминская ЦРБ»

В.П.Предеина

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по урегулированию конфликтов интересов и о порядке предотвращения и урегулирования конфликтов интересов в ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по урегулированию конфликтов интересов и о порядке предотвращения и урегулирования конфликтов интересов в ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ» (далее соответственно - Положение, Учреждение,) разработано в целях реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 года и других нормативно-правовых актов Российской Федерации (далее - РФ) в сфере противодействия коррупции, Устава и иных локальных правовых актов Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок осуществления работы, направленной на выявление личной заинтересованности у работников ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ», которая приводит или может привести к конфликту интересов, общие принципы и подходы к управлению конфликтом интересов, содержит перечни основных мер, которые используются в Учреждении для предотвращения потенциального, выявления и урегулирования возникшего конфликта интересов в ходе выполнения работниками Учреждения трудовых (должностных) обязанностей, устанавливает порядок организации проверки поступивших сведений, а также определяет порядок формирования и деятельности Комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ»

1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Учреждения.

1.4. Лица, нарушившие требования настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

2. Основные понятия, основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- **конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) (статья 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»);

- **конфликт интересов медицинского работника** - ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении ими профессиональной деятельности либо у члена медицинской профессиональной некоммерческой организации, участвующего в разработке клинических рекомендаций, или члена научно-практического совета 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, а также иных обязанностей, в том числе связанных с разработкой и рассмотрением клинических рекомендаций, вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов (часть 1 статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»);

- **конфликт интересов заинтересованного лица** - ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью заинтересованного лица в совершении Учреждением сделок с другими организациями и интересами Учреждения (прежде всего в отношении целей его деятельности), которое приводит или может привести к причинению вреда имуществу и/или деловой репутации Учреждения.

В данном случае, лицами, заинтересованными в совершении Учреждением тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, признаются руководитель (заместитель руководителя) Учреждения, а также лицо, входящее в состав органов управления Учреждением или органов надзора за его деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для Учреждения, крупными потребителями товаров (услуг), производимых Учреждением, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано Учреждением, или могут извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом Учреждения (статья 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»);

- под **личной заинтересованностью** понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, 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 оно и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (часть 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»),

2.2. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- приоритетность применения мер по **предупреждению** коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов и урегулирования реально возникшего конфликта интересов в Учреждении;
- оценка рисков потенциально возможных конфликтов интересов в Учреждении;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов.

3. Предотвращение конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- соблюдать требования законодательства РФ, нормативных правовых актов органов исполнительной власти РФ, учредительных и локальных актов Учреждения;
- четко исполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;
- обеспечить сохранность врачебной тайны, а также сохранность персональных данных;
- применять иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

3.2. Для предотвращения конфликта интересов в ГАУЗ СО «Пышминская

ЦРБ»

3.3. для работников Учреждения организовывается заполнение (оформление) в письменном виде пояснения или декларации об отсутствии (наличии) конфликта интересов

3.3.1. Обязательно сдают Декларацию работники, входящие в перечень должностей исполнение должностных обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (Приложение № 1.1 к Положению).

Декларация о конфликте интересов работников из указанного Перечня составляется в письменном виде на имя руководителя учреждения по форме согласно приложению № 1.2 к настоящему Положению (далее - декларация) и подается работником учреждения ежегодно в срок до 30 апреля года, следующего за отчетным, должностному лицу, ответственному за предупреждение коррупции.

3.3.2. Для остальных работников учреждения заполнение (оформление) Декларации носит периодический характер, периодичность и порядок проведения устанавливается и оформляется Комиссией по урегулированию конфликтов интересов по мере необходимости.

3.3.3. Пояснения, Декларация носит строго конфиденциальный характер и предназначена исключительно для внутреннего пользования Учреждения.

3.3.4. Прием пояснений, Деклараций и регистрацию в Журнал регистрации деклараций о конфликте интересов и хранение данного Журнала осуществляет лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ», назначенного приказом главного врача Учреждения.

3.3.5. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по урегулированию конфликтов интересов ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ».

3.3.6. В случае если на все вопросы, указанные в декларации, работником Учреждения дан отрицательный ответ, такая декларация рассмотрению Комиссией не подлежит.

4. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Работники Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей, а также в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по служебным вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- письменно уведомлять работодателя, в лице председателя комиссии по

урегулированию конфликтов интересов ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ», о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в порядке, утвержденном локальным правовым актом Учреждения;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.2. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, кроме предусмотренных учредительными документами ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ».

5. Случаи возникновения и типы конфликта интересов, виды раскрытия конфликта интересов

5.1. Конфликт интересов может возникнуть в следующих случаях:

- при выполнении работником Учреждения отдельных должностных функций управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми работника связывает личная заинтересованность;
- при исполнении работником Учреждения своих должностных обязанностей в отношении организаций, с которыми работника и (или) родственников работника связывает наличие ценных бумаг, долей участия в уставном капитале организаций или наличие имущественных обязательств;
- при принятии решений в процессе исполнения работником Учреждения своих должностных обязанностей, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду родственникам и (или) иным лицам, с которыми работника связывает личная заинтересованность;
- при выполнении работником Учреждения иной оплачиваемой работы;
- в иных случаях.

5.2. В зависимости от случаев возникновения в деятельности Учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками Учреждения;
- конфликт интересов между руководителями разного уровня и подчиненными работниками;
- конфликт интересов между работниками Учреждения и пациентами и (или) их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками Учреждения и сторонними организациями.

5.3. Видами раскрытия конфликта интересов, в соответствии с настоящим Положением, являются следующие:

- 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 ситуации конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта и принятия мер по его урегулированию, способы разрешения возникшего конфликта интересов

6.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляет Комиссия по урегулированию конфликтов интересов ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ» (далее - Комиссия).

6.1.1. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, настоящим Положением и иными локальными правовыми актами Учреждения.

6.1.2. Персональный и количественный состав Комиссии (не менее 5 человек) утверждается приказом главного врача Учреждения ежегодно. Состав Комиссии формируется из числа авторитетных и компетентных работников Учреждения таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

В состав Комиссии входят председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, члены комиссии и секретарь.

Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

Члены Комиссии осуществляют свои полномочия непосредственно, без права их передачи иным лицам.

В отсутствие председателя Комиссии (отпуск, листок нетрудоспособности, командировка и др.) его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии.

При возникновении у члена Комиссии прямой или косвенной личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В указанной ситуации соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 3-х членов Комиссии.

6.1.3. Основными задачами Комиссии являются:

- содействие в урегулировании конфликта интересов работников Учреждения при исполнении ими трудовых обязанностей;
- анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при исполнении работниками Учреждения трудовых обязанностей;
- мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов;
- исключение злоупотреблений со стороны работников Учреждения при исполнении трудовых обязанностей.

6.1.4. Комиссия в рамках своей деятельности:

- осуществляет проверку информации о наличии или возможности

возникновения конфликта интересов;

- принимает меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, наличие или возможность которого подтвердилось в результате проверки;

- рассматривает вопросы, связанные с соблюдением работниками Учреждения требований к служебному поведению, этических норм в соответствии с локальными актами Учреждения;

- прогнозирует возможные ситуации (риски) возникновения в Учреждении конфликтов интересов, разрабатывает карту рисков и примеры урегулирования типовых ситуаций конфликтов интересов в Учреждении;

- инициирует проведение проверок о наличии (отсутствии) у работников конфликта интересов при исполнении трудовых обязанностей, разрабатывает и утверждает формы пояснения или декларации об отсутствии (наличии) конфликта интересов.

6.2. Основаниями для проведения заседания Комиссии являются:

- получение Председателем Комиссии уведомления работника о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее - Уведомление), в порядке, утвержденном локальным правовым актом Учреждения;

- получение Деклараций в соответствии с пунктом 3.2. раздела 3 настоящего Положения.

6.3. При поступлении Уведомления (Деклараций) председатель Комиссии (его заместитель):

- в течение 3 (трех) рабочих дней назначает дату, время и место заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 7 (Семи) рабочих дней со дня поступления указанных документов;

- организует проведение проверки полученной информации.

Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии, а также информирование работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов, членов Комиссии о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии, ознакомление членов Комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании Комиссии, осуществляется ответственным лицом по профилактике коррупционных правонарушений Учреждения.

6.4. Заседание Комиссии проводится в присутствии/отсутствии работника Учреждения, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов при исполнении им трудовых обязанностей с учетом его пожелания, указанного в Уведомлении.

6.5. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника Учреждения (с его согласия) и иных лиц, рассматриваются по существу поступившие материалы, а также дополнительные материалы.

6.6. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в заседании Комиссии, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

6.7. По результатам заседания Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) наличие конфликта интересов при исполнении работником трудовых обязанностей - не подтверждено;

б) наличие конфликта интересов при исполнении работником трудовых обязанностей - подтверждено.

6.8. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии на основе комплексной, всесторонней, объективной оценки пояснений работника и иных лиц, рассмотрения поступивших доказательств. В случае равенства голосов решающим является голос председателя Комиссии.

6.9. Комиссия использует все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов с соблюдением законных интересов Учреждения, работников Учреждения, пациентов и их законных представителей.

К возможным способам урегулирования конфликта интересов относятся:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника 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;

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

- увольнение работника из Учреждения 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 и др.

Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

6.10. Решение Комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем Комиссии и членами Комиссии, принимавшими участие в ее заседании.

Член Комиссии, не согласный с решением Комиссии, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к

протоколу заседания Комиссии.

В протоколе заседания Комиссии указываются:

- 1) дата и место заседания Комиссии, время начала и окончания заседания Комиссии;
- 2) сведения о явке лиц, в том числе фамилии, имена, отчества, должности членов Комиссии и иных лиц, присутствующих на заседании Комиссии;
- 3) повестка дня заседания Комиссии с указанием основания заседания и даты фактического поступления уведомления о возникновении конфликта интересов;
- 4) заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в заседании Комиссии, их представителей;
- 5) сведения об оглашении, исследовании письменных документов, прослушивания аудиозаписей, просмотра видеозаписей;
- 6) результаты голосования и решение Комиссии;
- 7) рекомендации (предложения) Комиссии по урегулированию конфликта интересов (в случае установления факта возникновения конфликта интересов);
- 8) дата составления протокола;
- 9) иные сведения, имеющие непосредственное отношение к рассматриваемому Комиссией вопросу.

Протокол заседания Комиссии хранится в сейфе приемной главного врача.

Копия протокола заседания Комиссии (выписка из него) в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его составления направляется:

- 1) главному врачу Учреждения - для рассмотрения и принятия окончательного решения о способе разрешения возникшего конфликта интересов, применения к работнику мер ответственности, предусмотренных действующим законодательством РФ (при необходимости);
- 2) работнику, от которого поступило уведомление о возникновении конфликта интересов;
- 3) специалисту по кадрам - для приобщения к личному делу работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о конфликте интересов;
- 4) иным заинтересованным лицам (по решению Комиссии).

6.11. В случае установления Комиссией факта совершения работником Учреждения действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председатель Комиссии незамедлительно передает информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных правонарушений в ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ», назначенному приказом главного врача Учреждения, для дальнейшего взаимодействия с правоохранительными органами по вопросам противодействия коррупции в соответствии с утвержденным положением об антикоррупционной политике Учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Порядок вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

7.2. Изменения в настоящий Порядок могут быть внесены приказом главного врача ГАУЗ СО «Пышминская ЦРБ» путем утверждения Порядка в новой редакции.