

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ГБУЗ ВО «Станция скорой медицинской помощи г.Владимира».

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов в сфере противодействия коррупции.

1.2. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ ВО «Станция скорой медицинской помощи г.Владимира» (далее – Учреждение) является локальным нормативным правовым актом Учреждения, устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение определяет общие принципы и подходы, а также содержит перечни основных мер, которые используются в Учреждении 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 на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения в пределах выполнения своих трудовых обязанностей.

1.5. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками учреждения вне зависимости от занимаемой должности, объема, характера и содержания выполняемой работы (трудовой функции).

2. Основные понятия

2.1. **Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. **конфликт интересов** –

а) 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)¹;

б) ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического 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 пациентов².

2.3. 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) лицом, указанным в части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 лицо, указанное в части 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями³;

2.4. контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

3. Основные типы конфликта интересов.

3.1. 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 (главным врачом, непосредственным руководителем) и работниками;
- конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями, в том числе контрагентами.

С учетом того, что конфликт интересов, в том числе при осуществлении медицинской деятельности, может принимать множество различных форм,

¹ Часть 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

² Часть 1 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

³ Часть 2 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

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, все работники, независимо от занимаемой должности обязаны при принятии решений по деловым и организационным вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения:

- 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 в письменной форме главного врача 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.

5.2. В письменном уведомлении о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения указывается:

- занимаемая должность работника;
- его фамилия, имя, отчество;
- обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности, возникновения конфликта интересов;
- 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.

5.3. 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 конфликта интересов являются:

- строгое соблюдение работниками учреждения обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, приказами и распоряжениями Минздрава России, региональными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, локальными нормативными правовыми актами;
- утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
- распределение полномочий и обязанностей в соответствии с приказами о распределении обязанностей между главным врачом, работниками административно-управленческого персонала, бухгалтерии, контрактной службы, аптечного пункта, хозяйственного отдела, организационно-методического отдела, кабинета подготовки к работе медицинских укладок; отдела медицинской статистики с архивом, гаражом, иными службами и структурными подразделениями Учреждения.
- выдача доверенностей на совершение действий в интересах Учреждения определенному кругу работников;
- 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;
- внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, затрагивающим организацию работы Учреждения с использованием всей имеющейся информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, иной отчетности;
- запрет на использование, а также передачу информации служебного пользования третьим лицам, в том числе контрагентам.

6.2. В целях предотвращения конфликта интересов работники обязаны:

- исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами Учреждения;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, приказов и распоряжений Минздрава России, региональных правовых актов, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, локальных правовых актов;
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды в связи с осуществлением ими своих трудовых обязанностей;
- обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и

- кадровыми ресурсами учреждения;
- исключить возможность вовлечения учреждения, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности;
 - 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;
 - обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
 - соблюдать нормы служебного поведения и принципы профессиональной этики;
 - предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов, если это не затрагивает неприкосновенность и тайную личную жизни;
 - обеспечивать сохранность денежных средств и других товарно-материальных ценностей учреждения;
 - своевременно доводить до сведения непосредственного руководителя и/или главного врача информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;
 - 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 в Учреждении 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 заместителей главного врача, руководителя структурного подразделения, в непосредственном подчинении которого находится работник учреждения, в отношении которого получена негативная информация. В обязательном порядке информируется работник, назначенный ответственным за профилактику коррупционных правонарушений.
- 7.3. В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача учреждения и до работника, назначенного ответственным за профилактику коррупционных правонарушений.

8. Урегулирование конфликта интересов. Порядок создания и деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов.

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

8.2. 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 возникающем (имеющемся) конфликте интересов производится Комиссией по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия).

8.4. Состав Комиссии утверждается приказом главного врача в течение 1 рабочего дня после получения сведений (в устной или письменной форме) о возникающем, либо возникшем конфликте интересов.

8.5. В состав Комиссии включается главный врач, непосредственный руководитель работника в отношении которого поступила соответствующая информация о конфликте интересов, работник, назначенный ответственным за профилактику коррупционных правонарушений, представитель (представители) выборного органа первичной профсоюзной организации (организаций), действующей в Учреждении, иные работники по усмотрению главного врача.

8.6. Количество членов Комиссии должно быть не менее 5 человек.

8.7. Количество членов Комиссии должно быть нечетным.

8.8. Комиссия рассматривает сведения о возможном наличии (отсутствии) конфликта интересов в течение 10 рабочих дней после получения сведений о возникающем, либо возникшем конфликте интересов.

8.9. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Решение Комиссии оформляются протоколом. Решение Комиссии должно быть обоснованным.

8.10. На заседание Комиссии может быть приглашен работник в отношении которого поступила соответствующая информация. Такой работник вправе предоставлять письменные объяснения относительно поступившей информации, знакомится с материалами проверок (по письменному заявлению работника).

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

8.12. Комиссия обеспечивает полноту и объективность проверки полученной информации, с учетом всех существенных обстоятельств для принятия обоснованного решения в соответствии с законом.

8.13. В результате рассмотрения информации о конфликте интересов Комиссия принимает одно из следующих решений:

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

- конфликт интересов имеет место.

8.14. В случае установления наличия конфликта интересов Комиссия вправе использовать 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 должностных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, при соблюдении требований, установленных трудовым законодательством;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть приняты иные способы для урегулирования конфликта интересов.

8.15. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в установленном в Учреждении порядке стороны имеют право обратиться в суд.

9. Ответственность.

9.1. Работники Учреждения независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную законом за соблюдение требований законодательства о противодействии коррупции и настоящего Положения.

9.2. Лица, виновные в нарушении требований законодательства о противодействии коррупции и настоящего Положения могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и сроки, установленные законом.