

**Государственное областное бюджетное учреждение здравоохранения
«Новгородский областной клинический перинатальный центр имени
В.Ю.Мишекурина»**

ПРИКАЗ

«16» октября 2023г.

№ 192

Великий Новгород

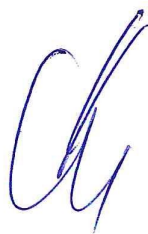
Об утверждении Положения о конфликте интересов

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, -

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов.
2. Разместить настоящий приказ и текст утвержденного Положения о конфликте интересов.
3. Признать утратившим силу приказ главного врача ГОБУЗ «Областной клинический родильный дом имени В.Ю.Мишекурина» №29 от 10.02.2023г. в части утверждения Положения о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности Государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Областной клинический родильный дом имени В.Ю.Мишекурина»
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.В.Андрienко

ПОЛОЖЕНИЕ о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральными законами от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12.01.1996 N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения «Новгородский областной клинический перинатальный центр имени В.Ю. Мишекурина» (далее - Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Применительно к медицинским работникам Учреждения конфликт интересов определяется в соответствии со ст.75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" как 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.

1.4. 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) 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, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

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 в Учреждении положены следующие принципы:

2.2.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

2.2.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

2.2.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

2.2.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

3. Обязанности работников по раскрытию и урегулированию конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника, в том числе когда:

3.1.1. работник 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;

3.1.2. работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

3.1.3. работник 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;

3.1.4. работник 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;

3.1.5. работник 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 его конкурентом;

3.1.6. работник 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;

3.1.7. работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства;

3.1.8. 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 его личная заинтересованность

3.2. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения Учреждения.

3.3. В соответствии со ст. 27 федерального закона «О некоммерческих организациях» руководитель (заместитель руководителя), а также лица, входящие в состав органов управления Учреждения или органов надзора за его деятельностью, при наличии личной заинтересованности в сделке, стороной которой является или намеревается быть Учреждение, а также в случае иного противоречия их интересов и Учреждения в отношении существующей или предполагаемой сделки обязаны сообщить о своей заинтересованности органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя Учреждения

3.4. В соответствии со ст. 75 федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» в случае возникновения конфликта интересов медицинский работник или фармацевтический работник Учреждения обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача.

3.5. В случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов работник обязан:

3.5.1. сообщить по установленной настоящим Положением форме о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в течение 1 рабочего дня со дня, когда ему стало об этом известно;

3.5.2. принять меры по предотвращению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.

3.6. В случае если проводимые Учреждением контрольные мероприятия, проверки, служебное расследование указывают на возможность нарушения прав и законных интересов граждан вследствие выявленного конфликта интересов, руководитель Учреждения принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

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

3.7.1. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

3.7.2. Соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников Учреждения;

3.7.3. Незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;

3.7.4. Сообщить главному врачу о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей.

4. Порядок рассмотрения информации о возникновении конфликта интересов и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Поступившее от работника главному врачу уведомление о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, передается в день его поступления лицу, ответственному за организацию работы в области противодействия коррупции в Учреждении.

4.2. Лицо, ответственное за организацию работы в области противодействия коррупции в Учреждении, осуществляет предварительное рассмотрение уведомления, по результатам которого подготавливает мотивированное заключение.

В случае наличия у лица, ответственного за организацию работы в области противодействия коррупции в Учреждении, обстоятельств, препятствующих объективному рассмотрению им поступившего уведомления, главный врач вправе поручить такое предварительное рассмотрение иному работнику Учреждения.

4.3. При подготовке мотивированного заключения лицо, проводящее предварительное рассмотрение уведомления, имеет право проводить собеседование с работником, представившим уведомление, получать от него письменные пояснения, руководитель Учреждения вправе направлять запросы в государственные органы, органы местного самоуправления и заинтересованные организации (далее запросы).

4.4. Мотивированное заключение по результатам рассмотрения уведомления должно содержать:

- информацию, изложенную в уведомлении;

- информацию, полученную на основании запросов;

- мотивированный вывод по результатам предварительного рассмотрения уведомления, а также, в случае необходимости, рекомендации для принятия одного из решений для урегулирования конфликта интересов.

4.5. Уведомление, а также заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления представляются председателю комиссии по противодействию коррупции в Учреждении (далее – комиссия). В случае направления запросов уведомление, а также заключение и другие материалы представляются председателю комиссии в течение 45 календарных дней со дня поступления уведомления. В случае непоступления ответов на запросы указанный срок может быть продлен главным врачом, но не более чем на 30 календарных дней.

4.6. Председатель комиссии при поступлении к нему обращения организует его рассмотрение комиссией в соответствии с порядком работы комиссии.

4.7. По результатам рассмотрения комиссией принимается одно из следующих решений:

- 4.7.1. признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим уведомление, конфликт интересов отсутствует;

- 4.7.2. признать, что при исполнении должностных обязанностей лицом, направившим уведомление, личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов;

- 4.7.3. признать, что лицом, направившим уведомление, не соблюдались требования об урегулировании конфликта интересов.

4.8. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом 4.7.2. настоящего Положения, руководитель учреждения принимает меры по урегулированию конфликта интересов или по недопущению его возникновения.

4.9. В случае принятия решения, предусмотренного подпунктом 4.7.3. настоящего Положения, к работнику может быть применена конкретная мера ответственности.

4.10. При наличии конфликта интересов или возможности возникновения конфликта интересов могут быть использованы следующие способы его урегулирования:

- 4.10.1. ограничение доступа работника к определенной информации;

- 4.10.2. 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;

- 4.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- 4.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- 4.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

4.10.6. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

4.10.7. увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

4.10.8. увольнение работника по инициативе работодателя по соответствующим основаниям.

Комиссией может быть предложен иной способ урегулирования конфликта интересов.

4.11. При урегулировании конфликта интересов избирается наиболее мягкая мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

Приложение
к Положению о конфликте интересов

(должность, фамилия, имя, отчество
руководителя Учреждения)

О
Т

(фамилия, имя, отчество (при наличии),
наименование структурного
подразделения, замещаемая должность)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту
интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять
личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта
интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании комиссии по противодействию коррупции учреждения при рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

" ____ " ____ 20 ____ года

(подпись лица,
направляющего
уведомление)

(расшифровка
подписи)