

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ ИНФЕКЦИОННАЯ БОЛЬНИЦА»
(ГУЗ «ККИБ»)**

ПРИКАЗ

№ 176

г. Чита

22.06.2016 г.

**О принятии Положения о конфликте интересов
в ГУЗ «Краевая клиническая инфекционная больница»**

В соответствии с пунктом 2 Указа Президента Российской Федерации от 1 апреля 2016 года № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы», руководствуясь Национальной стратегией противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 года № 460, и Национальным планом противодействия коррупции на 2016–2017 годы,

в целях организации исполнения Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273–ФЗ «О противодействии коррупции», Плана мероприятий по противодействию коррупции в ГУЗ «Краевая клиническая инфекционная больница» на 2016-2017 года

руководствуясь Уставом государственного учреждения здравоохранения «Краевая клиническая инфекционная больница» (ГУЗ «ККИБ»),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГУЗ «ККИБ» (приложение 1).

2. Секретарю–машинистке Матвеевой Т.В. направить копии настоящего приказа заместителю главного врача по медицинской части Веселовой Е.В., заместителю главного врача по клинико–экспертной работе Зверевой Л.А., главной медицинской сестре Жигаревой Е.В., заместителю главного врача – заведующей обособленным подразделением – «Центр профилактики и борьбы со СПИД» Максименко Т.А., главному бухгалтеру Анохиной А.И., начальнику планово–экономического отдела Днепровской И.С., начальнику хозяйственного отдела Лазареву В.П., начальнику отдела кадров Боровской Л.Н. ведущему юрисконсульту Коротковой Е.М., заведующей организационно–методическим отделом, врачу–инфекционисту Алексеевой Н.Л.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



С.В. Юрчук

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов в государственном учреждении здравоохранения «Краевая клиническая инфекционная больница» (ГУЗ «ККИБ»)

1. Цели и задачи положения

1.1. Положение о конфликте интересов в ГУЗ «ККИБ» разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для ГУЗ «ККИБ».

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ ГУЗ «ККИБ», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГУЗ «ККИБ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя ГУЗ «ККИБ») влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя ГУЗ «ККИБ») и правами, и законными интересами ГУЗ «ККИБ», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГУЗ «ККИБ», работником (представителем ГУЗ «ККИБ») которой он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГУЗ «ККИБ» вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ГУЗ «ККИБ» на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГУЗ «ККИБ» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГУЗ «ККИБ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГУЗ «ККИБ» 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) ГУЗ «ККИБ».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГУЗ «ККИБ» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГУЗ «ККИБ». Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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.

4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.3 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов ГУЗ «ККИБ».

4.4. ГУЗ «ККИБ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ГУЗ «ККИБ» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. В итоге этой работы ГУЗ «ККИБ» может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.6. ГУЗ «ККИБ» также может прийти к выводу, что 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 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по инициативе работника.

4.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГУЗ «ККИБ» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать 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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГУЗ «ККИБ».

5. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

5.1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника противоречит его профессиональным обязанностям и задачам ГУЗ «ККИБ» или, когда посторонняя по отношению к ГУЗ «ККИБ» деятельность занимает рабочее время сотрудника.

5.2. Возможные типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования:

5.2.1. 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.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5.2.3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в сторонней организации, имеющей деловые отношения с ГУЗ «ККИБ», намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5.2.4. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений ГУЗ «ККИБ» со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5.2.5. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от сторонней организации,

которая имеет деловые отношения с ГУЗ «ККИБ», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг, отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5.2.6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ГУЗ «ККИБ», в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю, перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5.2.7. Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ГУЗ «ККИБ» со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5.2.8. Работник 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.

Способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

5.3. Указанные типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные способы его урегулирования

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

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

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГУЗ «ККИБ» – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

– избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Контроль за соблюдением правил и процедур

7.1. Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в ГУЗ «ККИБ» правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на

Комиссию по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликта интересов ГУЗ «ККИБ».

7.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);

- право требовать предоставления работниками ГУЗ «ККИБ» объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе выполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;

- право доступа ко всем документам, непосредственно связанным с деятельностью ГУЗ «ККИБ», а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;

- осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками условий настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников ГУЗ «ККИБ» по вопросам противодействия коррупции;

- соблюдение конфиденциальности полученной информации;

- незамедлительное уведомление главного врача о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных расследований и проверок;

- иные действия, направленные на обеспечение контроля за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

8. Меры ответственности за несоблюдение положения о конфликте интересов

8.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В случае если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.