

**Положение о конфликте интересов
государственного автономного учреждения здравоохранения Калужской области «Калужский
областной специализированный центр инфекционных заболеваний и СПИД»**

1. Цели и задачи

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов государственного автономного учреждения здравоохранения Калужской области «Калужский областной специализированный центр инфекционных заболеваний и СПИД» (далее соответственно – Положение, ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД, Учреждение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны и здоровья граждан в Российской Федерации» и положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Минтрудом России 08.11.2013, в целях определения интересов в рамках реализации уставных целей и задач ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД.

1.2. Целью разработки Положения является определение порядка предотвращения или урегулирования конфликта интересов в Учреждении, минимизации коррупционных рисков в деятельности Учреждения.

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Основными задачами работников ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является:

-работники должны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе Учреждения;

-работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающее Учреждение;

-эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений Учреждения.

1.5. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично через представителя компании (организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций) 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.

Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.6. Работа по урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- 1) обязанность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- 4) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работ по совместительству.

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

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

-строгое соблюдение руководителем Учреждения, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;

- утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

-распределение полномочий приказом с распределением обязанностей между руководителем и заместителями руководителя Учреждения;

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

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

-исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель Учреждения и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель и работники Учреждения либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

-запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами;

-приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

-обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

-индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

-конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

-соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;

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

3. Обязанности руководителя Учреждения и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель Учреждения и работники обязаны:

-исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами Учреждения;

-соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных нормативных актов учреждения, настоящего Положения о конфликте интересов;

-при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

-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 трудовых обязанностей;

-уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно в письменной форме;

-обеспечить эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;

-исключить возможность вовлечения учреждения, руководителя Учреждения и работников в осуществление противоправной деятельности;

-обеспечить максимально возможную результативность при совершении сделок;

-обеспечить достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;

-своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средства массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременно реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

-соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения;

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

-обеспечить сохранность денежных средств и другого имущества организации;

-обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организаций руководителя Учреждения и работников.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения

4.1. Ответственным за прием и регистрацию сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является секретарь комиссии по противодействию коррупции ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения сообщений о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.3. Указанные в пункте 4.2. настоящего Положения сообщение работника Учреждения подлежит регистрации в течении двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников Учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение №2 к

настоящему Положению) и передается в комиссию по противодействию коррупции в ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД для дальнейшей работы.

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме в последующей фиксации в письменном виде.

4.5. Заседание комиссии по урегулирование конфликта интересов в Учреждении правомочно, если на нем присутствует более половины ее членов.

4.6. Решение комиссии по урегулированию конфликта интересов в Учреждении принимается простым большинством голосов членов комиссии.

4.7. По окончании заседания комиссии составляется протокол заседания комиссии, содержащий письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

5. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

5.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по противодействию коррупции в ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД, состоящей из руководителя Учреждения, должностных лиц, на которых возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, представителя кадровой службы, юрисконсульта, представителя профсоюзной организации.

Медицинские работники или фармацевтические работники во исполнения положения статьи 75 Федерального закона от 21.11.2012 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача Учреждения, в котором они работают, в соответствии с процедурой, указанной в разделе 4 каждого Положения.

5.2. Работники Учреждения должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителя учреждения и комиссии по противодействию коррупции в ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД, с указанием его сторон и сути и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые смогут помешать принятию объективных и честных решений, сообщение должно быть подано в соответствии с процедурой, указанной в разделе 4 данного Положения.

5.3. Комиссия по противодействию коррупции в ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должна выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

5.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

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

-добровольном отказе 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;

-пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;

-временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;

-переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;

-передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

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

-увольнении работника из Учреждения по инициативе работника;

-увольнении работника по инициативе работника за совершение дисциплинарного

проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

-в проведении следующих организационных мероприятий в Учреждении:

-утверждению и поддержанию организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;

-распределении полномочий между руководителем и заместителями руководителя Учреждения;

-выдаче определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

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

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

внедрение запрета на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну для заключения сделок третьими лицами.

5.5. Типовые ситуации конфликта интересов могут выглядеть следующим образом:

1. Руководитель (работник) Учреждения 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.

1 пример.

Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) руководитель Учреждения может принять решение об отстранении работника Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

2 пример.

Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является кандидатура лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность руководителя Учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю министерства здравоохранения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) решение вопроса об отстранении руководителя Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем министерства здравоохранения.

2. Работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд, участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю министерства здравоохранения);

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой является родственник работника Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

- о переводе такого работника Учреждения на иную должность;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) руководитель Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

3. Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением.

Пример: работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых Учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;

- временном отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения.

4. Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник Учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме руководителю Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (руководитель Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю министерства здравоохранения);

3) руководитель Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;

- об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

4) руководителю Учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) руководителю Учреждения и подчиненному ему работнику Учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

5. Работник Учреждения заинтересован в получении выгоды от компании производителя.

Пример: Работник Учреждения (врач, фармацевт) отказывает пациенту в обеспечении одним лекарственным препаратом и назначает иное лечение, при этом у него есть заинтересованность в лечении пациента другим препаратом или лекарством, поскольку он может получить выгоду от компании-производителя за использование именно их товара.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

- 1) медицинский или фармацевтический работник проинформировал в письменной форме руководителя Учреждения;
- 2) работнику Учреждения следует разъяснять положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- 3) руководителю Учреждения целесообразно разработать памятку для врача, фармацевта, которая бы содержала сведения в доступной форме, как необходимо действовать в случае предложений, которые могут повлечь конфликт интересов;
- 4) обеспечить ограничение по взаимодействию медицинских работников с коммерческими организациями с целью недопущения конфликта интересов.

6. Ответственность работников ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД за несоблюдением настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» 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.

6.2. В соответствии со статьей 92 ТК РФ к работнику Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:
 - в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
 - по основанию, предусмотренному пунктом 7.1. части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований действующего законодательства, может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федеральных законов и нормами гражданского законодательства.

6.4. Заинтересованное лицо несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных им этому Учреждению. Если убытки, причиненные учреждению несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед Учреждением является солидарной.

Приложение №1
к Положению о конфликте интересов
ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД

_____ (наименование должности, ФИО руководителя учреждения)

_____ (ФИО, долж
от _____

Сообщение

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

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

Обязательства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее сообщение _____

Лицо, принявшее сообщение _____

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности _____

Приложение №2
к Положению о конфликте интересов
ГАУЗ КО КОСЦИЗ и СПИД

Журнал регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	ФИО, должность лица, представившего сообщения	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которого имеется заинтересованность	ФИО, лица принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщения	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения в областной орган