

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке предупреждения и (или) урегулирования конфликтов интересов в**  
**Государственном бюджетном учреждении здравоохранения**  
**Ленинградской области**  
**«Тосненская клиническая межрайонная больница».**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликтов интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Ленинградской области «Тосненская клиническая межрайонная больница» (далее - Положение) разработано на основании и в соответствии с:

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;

Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ;

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;

Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

Федеральным закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

Уставом ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» (далее - учреждение);

локальными нормативными правовыми актами учреждения.

1.2. В основу Положения взяты следующие понятия и определения:

**Коррупция** - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

**Контрагент** - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**Взятка** - получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

**Коммерческий подкуп** - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера,

предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

**Конфликт интересов** – Понятию «конфликт интересов» дать определение в следующей редакции: «ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры предотвращения и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

**Конфликт интересов работника** - Понятию «конфликт интересов работника» дать определение в следующей редакции: «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 пациентов».

**Коррупционное правонарушение** - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность

**Коррупционный фактор** - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

**Предупреждение коррупции** - деятельность ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» по антикоррупционной политике, направленная на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению.

**Под личной заинтересованностью работника**, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.3. Положением определяются общие принципы, подходы, виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию в целях исключения возможности вовлечения учреждения в противозаконные финансовые операции, порядок контроля над исполнением настоящего Положения.

1.4. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ».

## 2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

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

### 3. Основные типы конфликта интересов

В деятельности учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

- конфликт интересов между работниками;
- конфликт интересов между руководством и работниками;
- конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;
- конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

### 4. Выявление конфликта интересов

Выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками учреждения в ходе своей текущей деятельности.

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,
- руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

### 5. Общие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

При раскрытии и урегулировании конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации - без учёта 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.

### 6. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

6.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в учреждении:

6.1.1. 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.

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

6.1.3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

6.1.4. Работник принимает решение о закупке товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

- 6.1.5. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с ГБУЗ ЛС «Тосненская КМБ», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- 6.1.6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- 6.1.7. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений медицинской организации с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.
- 6.1.8. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.
- 6.1.9. 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.
- 6.1.10. Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.
- 6.1.11. 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.

## 7. Предотвращение конфликта интересов

- 7.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.
- 7.2. 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 служебной тайны, а также сохранность персональных данных.
- 7.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

## 8. Урегулирование конфликта интересов

- 8.1. Главный врач, заместители главного врача и работники учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов учреждения, работников учреждения, пациентов и их законных представителей
- 8.2. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.
- 8.3. В случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель

подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины урегулировать конфликт интересов.

8.4. В случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать директора учреждения конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

8.5. В случае получения информации о наличии конфликта интересов директор учреждения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц) ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

8.6. Лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию.

8.7. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

## **9. Возможные способы урегулирования конфликта интересов**

9.1. Способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации 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.

9.2. В случае невозможности урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке стороны конфликта обращаются в суд.

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

## **10. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является главный врач учреждения.

## **11. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) настоящего Положения**

11.1. Главный врач и работники всех подразделений учреждения, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

11.2. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Федерации.