

Министерство здравоохранения Ульяновской области
Государственное учреждение здравоохранения
«Ульяновская областная клиническая наркологическая больница»

ПРИКАЗ

04.07.2023

№ 104

г. Ульяновск

**О выявлении и урегулировании конфликта интересов в
ГУЗ «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница»**

Во исполнение ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях предотвращения совершения коррупционных правонарушений, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками ГУЗ УОКНБ должностных обязанностей,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГУЗ УОКНБ (приложение № 1 к приказу).

2. Создать постоянно действующую Комиссию по урегулированию конфликта интересов в ГУЗ УОКНБ:

Председатель Комиссии:

главный врач Белянкин М.В.;

Члены Комиссии:

заместитель главного врача по медицинской части Волков Д.В.;

главный бухгалтер Посеряева Л.Н.;

главная медицинская сестра Плохова Е.Ю.;

юрисконсульт Абдуллова З.Г.;

председатель первичной профсоюзной организации ГУЗ УОКНБ
Зашихина О.П.;

медицинская сестра кабинета анонимной наркологической помощи
Тихонина Е.Л. (член профсоюза);

Секретарь комиссии:

Начальник отдела кадров Толманова С.Ю.

3. Утвердить Положение о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГУЗ УОКНБ (приложение № 2 к приказу).

4. Приказ ГУЗ УОКНБ от 29.05.2020 № 198 «О выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГУЗ «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» (со всеми изменениями) признать утратившим силу.

5. Начальнику отдела кадров Толмановой С.Ю. ознакомить с настоящим приказом всех работников ГУЗ УОКНБ, а также обеспечивать ознакомление с настоящим приказом вновь принятых в медицинскую организацию работников.

Главный врач



М.В. Белянкин

ПОЛОЖЕНИЕ

о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГУЗ УОКНБ

1. Цели и задачи положения

1.1. Положение о конфликте интересов в ГУЗ «Ульяновская областная клиническая наркологическая больница» (далее – ГУЗ УОКНБ, медицинская организация) разработано и утверждено с целью урегулирования и предотвращения конфликта интересов, возникающих у работников медицинской организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами медицинской организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации медицинской организации, работником которого он является.

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников медицинской организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с медицинской организацией на основе гражданско-правовых договоров (далее – работники).

3. Основные принципы управления конфликтом интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГУЗ УОКНБ положены следующие принципы:

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

4. Предотвращение конфликта интересов

4.1. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

4.2. 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;

- надлежаще исполнять свои должностные обязанности;

- соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

- обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

4.3. Указанный перечень мер не является исчерпывающим. В каждой конкретной ситуации могут быть применены и иные меры, направленные на предупреждение возникновения конфликта интересов.

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников медицинской организации.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

5.2. 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.

5.3. Должностным лицом ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по урегулированию конфликта интересов.

5.4. Медицинская организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена с целью оценки серьезности возникающих для медицинской организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. Способы разрешения конфликта интересов:

- 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;

- 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из медицинской 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.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности медицинской организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. 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 медицинской организации.

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 медицинской организации - 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.

6.2. На медицинских и фармацевтических работников медицинской организации распространяются также положения статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

**7. Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение)
настоящего Положения**

7.1. Руководитель медицинской организации и работники всех подразделений ГУЗ УОКНБ, независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Положения.

7.2. 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.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по урегулированию конфликта интересов в ГУЗ УОКНБ

1. Общие положения

1.1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов в ГУЗ УОКНБ (далее – Комиссия) в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, Уставом ГУЗ УОКНБ, иными локальными актами медицинской организации, а также настоящим Положением.

1.2. Основной задачей Комиссии является:

- содействие в урегулировании конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам граждан, медицинской организации.

1.3. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с урегулированием конфликта интересов в отношении работников ГУЗ УОКНБ и физических лиц, сотрудничающих с медицинской организацией на основе гражданско-правовых договоров (далее – работники).

2. Порядок работы Комиссии

2.1. Основанием для проведения заседания Комиссии является информация о наличии у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.2. Информация должна быть представлена в письменном виде и содержать следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество работника и замещаемую им должность;
- описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- данные об источнике информации.

2.3. В Комиссию могут быть представлены материалы, подтверждающие наличие личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.4. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

2.5. Председатель Комиссии в 3-дневный срок со дня поступления информации, указанной в пункте 2.2. настоящего Положения, выносит решение

о проведении проверки этой информации, в том числе материалов, указанных в пункте 2.3. настоящего Положения.

Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен по решению председателя Комиссии.

2.6. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются председателем после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию, указанную в п. 2.2. настоящего Положения.

Секретарь Комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня, не позднее чем за 2 рабочих дней до дня заседания.

2.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

2.8. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопросов, включенных в повестку дня заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в рассмотрении указанных вопросов.

2.9. Заседание Комиссии проводится в присутствии работника. На заседании Комиссии может присутствовать уполномоченный работником представитель. Заседание Комиссии переносится, если работник не может участвовать в заседании по уважительной причине. На заседание Комиссии могут приглашаться иные работники медицинской организации (в случае необходимости).

2.10. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения работника, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку дня заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их устные или рассмотреть письменные пояснения.

2.11. Члены Комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

2.12. По итогам рассмотрения информации, Комиссия может принять одно из следующих решений:

- установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- установить факт наличия личной заинтересованности работника, которая приводит или может привести к конфликту интересов. В этом случае руководитель медицинской организации принимает меры, направленные на предотвращение или урегулирование этого конфликта интересов.

2.13. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании Комиссии.

2.14. При равенстве числа голосов голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

2.15. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают члены Комиссии, принявшие участие в ее заседании. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

2.16. В решении Комиссии указываются:

- фамилия, имя, отчество, должность работника, в отношении которого рассматривался вопрос о наличии личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- источник информации, ставшей основанием для проведения заседания Комиссии;

- дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, существо информации;

- фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

- существо решения и его обоснование;

- результаты голосования.

2.17. Член Комиссии, не согласный с решением Комиссии, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

2.18. Копия решения Комиссии в течение трех дней со дня его принятия направляется/передается работнику.

2.19. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в том числе в случае установления подобного факта Комиссией, главный врач медицинской организации:

- обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

- должен исключить возможность участия работника в принятии решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов;

- вправе отстранить работника от должности (не допускать к исполнению должностных обязанностей) в период урегулирования конфликта интересов.

2.20. В случае установления Комиссией обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) работника, в том числе в случае неисполнения им обязанности сообщать главному врачу о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также в случае непринятия работником мер по предотвращению такого конфликта, руководитель медицинской организации (после получения от Комиссии соответствующей информации) может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

2.21. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, руководитель медицинской организации обязан передать информацию о совершении указанного действия

(бездействия) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы.

2.22. Решение Комиссии, принятое в отношении работника, хранится в его личном деле.
