

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Областном бюджетном учреждении здравоохранения «Родильный дом №4»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в областном бюджетном учреждении здравоохранения «Родильный дом №4» (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», иными нормативными актами Российской Федерации, Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013. и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Областного бюджетного учреждения здравоохранения «Родильный дом №4» (далее - Учреждение), устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

#### 2. Цели и задачи Положения

2.1. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников Учреждения с другими участниками отношений по предоставлению медицинских услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, при котором личный интерес сотрудника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения.

2.2. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2.3. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

#### 3. Используемые в Положении понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

**Сотрудники (работники)** - лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора либо гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в функции которых входит обеспечение осуществляемой Учреждением деятельности в сфере здравоохранения.

**Должностные лица** - лица, занимающие должности в органах управления Учреждения, а также руководители структурных подразделений, отделений Учреждения.

**Участники отношений** - пациенты, их законные представители, граждане, юридические лица, а также контрагенты Учреждения по контрактам (договорам), медицинские работники и другие работники Учреждения.

**Личная заинтересованность работника** - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или

услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

**Личная выгода** - заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ.

**Материальная выгода** - материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между интересами Учреждения и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) Учреждения и (или) ее сотрудников причиняют убытки, наносят вред имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц.

**Конфликт интересов при осуществлении медицинской деятельности** – ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациентов, их законных представителей.

**Служебная информация** – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан.

**Конфиденциальная информация** – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Близкие родственники** – родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

#### 4. Круг лиц, попадающих под действие настоящего Положения

4.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности.

4.2. Обязанность соблюдать Положение закрепляется для пациентов, а также иных контрагентов Учреждения, сотрудничающих с ним на основе договоров (контрактов). В этом случае соответствующие положения включаются в текст договора (контракта).

#### 5. Возможные ситуации конфликта интересов в Учреждении и способы его урегулирования

1) *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.*

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

2) *Работник Учреждения 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.

3) *Работник Учреждения 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.*

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

4) *Работник Учреждения 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.*

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

5) *Работник Учреждения 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 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.

6) *Работник Учреждения 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 либо получение работником подарков и иных услуг от пациентов, законных представителей пациентов, третьих лиц.*

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

7) *Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.*

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

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 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.

## **6. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

6.1. 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.

6.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения 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) Учреждением.

6.3. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции.

6.4. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

6.5. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. 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.

7.2. В целях предупреждения возникновения конфликта интересов со всеми работниками, поступающими на работу в Учреждение, проводится собеседование.

7.3. В ходе собеседования определяется наличие у кандидата личных интересов, которые могут воспрепятствовать объективному исполнению им должностных обязанностей; наличие иной оплачиваемой работы; сведения о месте работы супруга (супруги) работника и др.

7.4. Основанием для проведения разъяснений в форме собеседования могут стать представленные кандидатом анкетных данных, информации, поступившей от подразделения, а также иные сведения, доступные работодателю.

7.5. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:

- сообщить непосредственному руководителю в письменной форме о любом реальном или потенциальном конфликте интересов, как только о нем становится известно;
- принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.

7.6. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Учреждения уведомления о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения в соответствии с приложением № 1 к настоящему

Положению.

7.7. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

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

7.9. Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

7.10. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, состав которой утверждается приказом главного врача (далее - Комиссия) с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.11. В результате проведенной работы Комиссия 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.

7.12. Комиссия 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 из Учреждения 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.

7.13. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены и иные формы его урегулирования.

7.14. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов необходимо учитывать существующие обстоятельства, значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## **8. Особенности урегулирования конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности**

8.1. Процедура урегулирования конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности регламентируется статьей 75 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

8.2. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача Учреждения.

8.3. Главный врач Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Российской Федерации.

## **9. Контроль соблюдения должностными лицами и сотрудниками Учреждения правил**

## **и процедур, предусмотренных Положением**

9.1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения в Учреждении, должностными лицами и сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

9.2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

- отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации действий, которые вызывают конфликт интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Учреждения, в которых возникновение конфликта интересов наиболее вероятно);
- право требовать предоставления должностными лицами и сотрудниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- право доступа ко всем документам Учреждения, непосредственно связанными с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений должностными лицами и сотрудниками Учреждения условий настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- соблюдение конфиденциальности полученной информации;
- незамедлительное уведомление руководителя Учреждения, 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 соблюдения настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

## **10. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

10.1. Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **11. Определение лиц ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

11.1. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является секретарь главного врача, который производит регистрацию Уведомления в Журнале регистрации обращений граждан и организаций по вопросам противодействия коррупции в ОБУЗ «Родильный дом № 4», после чего передает его на рассмотрение руководителю Учреждения с целью последующей организации проверки содержащихся в нем сведений.

11.2. Проверка и рассмотрение полученной информации осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов Учреждения с возможным приглашением иных заинтересованных лиц.

## **12. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов**

12.1. Соблюдение требований настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

12.2. Невыполнение настоящего Положения служит основанием для привлечения работника к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности в случаях, установленных действующим законодательством.

12.3. Меры ответственности:

1) Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2) Непредставление работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю Учреждения влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ч. 1 ст. 6.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ)).

3) Непредставление или несвоевременное представление руководителем медицинской организации уведомления о возникновении конфликта интересов медицинского работника в уполномоченный федеральный орган исполнительной власти влечет наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ч. 2 ст. 6.29 КоАП).

4) Совершение административного правонарушения, предусмотренного частями 1, 2 статьи 6.29 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей либо дисквалификацию на срок до шести месяцев.

Приложение 1  
к Положению о предотвращении и урегулировании  
конфликта интересов в Областном бюджетном  
учреждении здравоохранения «Родильный дом №4»

Главному врачу ОБУЗ «Родильный дом №4»

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работника Учреждения, контактный телефон)

Сообщение

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

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).  
Обстоятельства, 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 \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее сообщение \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

Зарегистрировано в Журнале регистрации обращений граждан и организаций по вопросам противодействия коррупции в ОБУЗ «Родильный дом № 4»

№ \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.