МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения архангельской области
«ОНЕЖСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

ПРИКАЗ

г. Онега

«29» декабря 2018 г. **№ 150**

В целях исполнения статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», предупреждения коррупционных правонарушений, ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников. на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

Приказываю:

1. Отменить приказ № 164 от 29 декабря 2017г.
2.Утвердить Положение об урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Архангельской области «Онежская центральная районная больница» (приложение 1).

3.Руководителям структурных подразделений учреждения здравоохранения довести Положение об урегулировании конфликта интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Архангельской области «Онежская центральная районная больница» до сведения сотрудников.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач С.П. Борисова.

Приложение № 1 к приказу
от 29 декабря 2018 г № 150

Положение
о конфликте интересов при осуществлении медицинской,
фармацевтической и иной деятельности в ГБУЗ Архангельской области
«Онежская центральная районная больница»

1. Цели и задачи Положения

Настоящее Положение разработано на основе Федеральных законов от 25.12.2008г. № 273-03 «О противодействии коррупции», от 21 ноября 2011г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области «Онежская центральная районная больница» (далее - Учреждение), а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

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

2. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении

Учреждение - государственное бюджетное учреждение здравоохранения Архангельской области «Онежская центральная районная больница»;

Сотрудники - 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 деятельности, осуществляемой организацией в сфере здравоохранения;

Личная выгода - заинтересованность сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;

Материальная выгода - выгода в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения, незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами в результате использования сотрудниками своего должностного положения;

Конфликт интересов - противоречие между интересами Учреждения и (или) сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) Учреждения и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

Служебная информация - любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении 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.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения.

Действие настоящего Положения распространяется на всех сотрудников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении

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 сотрудника при урегулировании конфликта интересов;
- защита сотрудника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес сотрудника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или, когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время сотрудника.
Возможные типовые ситуации конфликта интересов и способы их урегулирования:

1. Сотрудник 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. Сотрудник 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 сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Сотрудник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, 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 сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация сотруднику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Сотрудник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, финансовые или имущественные обязательства.

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

5. Сотрудник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, 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 сотруднику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение сотрудника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей сотрудника.

6. Сотрудник Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность сотрудника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного сотрудника Учреждения, в отношении которого сотрудник выполняет контрольные функции.

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

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

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

8. Сотрудник 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 сотрудника.

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

6. Мероприятия, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий

При поступлении на работу, изменении обязанностей сотрудника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов сотрудник обязан сообщить руководителю Учреждения, в котором он работает.

В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого сотрудника с настоящим Положением и Кодексом этики служебного поведения сотрудников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до сотрудников Учреждения содержание настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных;
- устанавливает в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, виды дисциплинарного взыскания за несоблюдение требований и ограничений настоящего Положения и Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;

В случае возникновения конфликта интересов сотрудник Учреждения обязан:
- сообщить непосредственному начальнику 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.

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

7. Обязанности сотрудников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

В целях предотвращения конфликта интересов сотрудники Учреждения обязаны:
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения сотрудников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения в установленном Учреждении порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщать руководителю Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- соблюдать режим защиты информации.

8. Мероприятия, направленные на предотвращение неправомерного использования сотрудниками Учреждения конфиденциальной информации, а также обеспечение ее защиты

В целях предотвращения неправомерного использования конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны Учреждение:
- определяет перечни информации, относящейся к разряду конфиденциальной;

- устанавливает различные уровни доступа сотрудников к служебной и (или) конфиденциальной информации;
- устанавливает правила использования информации, ограничивающие передачу информации между сотрудниками Учреждения;
- обеспечивает наличие письменного обязательства сотрудников о неразглашении служебной и конфиденциальной информации;
- ограничивает доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений организации, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относимую к врачебной тайне.

9. Контроль за соблюдением сотрудниками Учреждения правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением

Осуществление внутреннего контроля за соблюдением в Учреждении сотрудниками правил и процедур, предусмотренных настоящим положением, возлагается на Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов Учреждения.

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 сотрудниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе выполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности;
- право доступа ко всем документам Учреждения, непосредственно связанным с деятельностью Учреждения, а также право снятия копий с полученных документов, файлов и записей;
- осуществление служебных проверок по фактам нарушений 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 за соблюдением настоящего Положения и предотвращением конфликта интересов.

10. Меры ответственности за несоблюдение положения о конфликте интересов

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.

Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

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 ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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.

В случае несоблюдения правил и процедур, установленных настоящим Положением, сотрудники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения и является обязательным для исполнения всеми сотрудниками Учреждения.