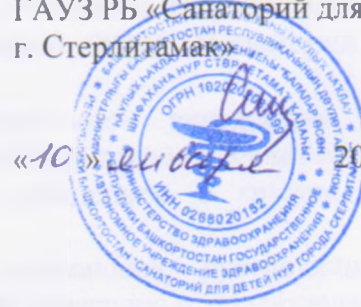


ГАУЗ РБ «Санаторий для детей Нур
г. Стерлитамак»

2022 года



**о конфликте интересов государственного автономного учреждения
здравоохранения Республики Башкортостан «Санаторий для детей Нур
города Стерлитамак»**

Обсуждено на собрании (конференции) коллектива работников
(протокол № 1 от « 10 » января 2022 года)

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Положение – Положение о конфликте интересов государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан «Санаторий для детей Нур города Стерлитамак».

Учреждение - государственное автономное учреждение здравоохранения Республики Башкортостан «Санаторий для детей Нур города Стерлитамак».

Работники – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях в соответствии с трудовым договором.

Должностные лица – работники, занимающие руководящие должности в Учреждении, а также должности руководителей структурных подразделений Учреждения.

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми Работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Материальная выгода – материальные средства в денежной или натуральной форме (деньги, ценности, иное имущество, услуги имущественного характера, имущественные права) получаемые работником Учреждения для себя и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей) при возникновении конфликта интересов или совершения коррупционных правонарушений.

Нематериальная выгода – нематериальные средства (личные неимущественные блага, организационные расходы, интеллектуальная собственность, информация и т.д.) получаемые работником Учреждения для себя и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей) при возникновении конфликта интересов или совершения коррупционных правонарушений.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами граждан, организаций и Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций и Учреждения.

Комиссия – Комиссия по урегулированию конфликта интересов государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан «Санаторий для детей Нур города Стерлитамак».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны граждан в Российской Федерации», Федеральным закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по

предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и защиты 08 ноября 2013 года.

2. Положение разработано и утверждено с целью выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

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

4. Настоящее Положение – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающий у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

5. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

1. Основная задача деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, состоит в ограничении влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на исполняемые ими трудовые функции и принимаемые ими деловые решения.

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

2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.4. Соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

3. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время работника.

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.

Возможные 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.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные 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 или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Способы урегулирования: отстранения 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 со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

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.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные 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.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные 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.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные 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.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

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

9. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

10. Для предотвращения конфликта интересов, работника Учреждения необходимо следовать настоящему Положению, Кодексу этики и служебного поведения работников Учреждения и антикоррупционной политике Учреждения.

4. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ВЫЯВЛЕНИЕ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации. Информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения.

2. В целях выявления и предотвращения конфликта интересов Учреждение:

2.1. Обеспечивает при приеме на работу, а также ежегодное ознакомление каждого работника с настоящим Положением, кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения.

2.2. Обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных.

2.3. Привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, за несоблюдение требований настоящего Положения, Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения и Положения о антикоррупционной политике Учреждения.

3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан:

3.1. Проинформировать об этом в письменной форме руководителя структурного подразделения или руководителя Учреждения.

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменной форме.

3.2. Принять меры по преодолению конфликта интересов, действуя при этом по согласованию с руководством Учреждения.

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

5. Руководитель Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Комиссию Министерства здравоохранения Республики Башкортостан по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

Порядок работы указанной Комиссии определен в Приказе Министерства здравоохранения РФ от 21 декабря 2012 года № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности».

6. В целях предотвращения конфликта интересов работники Учреждения обязаны:

6.1. Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.

6.2. Соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения и Положением о антикоррупционной политике Учреждения.

6.3. Незамедлительно доводить до сведения должностных лиц Учреждения сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов.

6.4. Сообщать руководителю Учреждения о возникновении обстоятельств, которые препятствуют независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей.

6.5. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.6. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.7. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.8. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6.9. Устанавливать и соблюдать режим защиты информации

6. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

1. Виды раскрытия конфликта интересов в Учреждении:

1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.

1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

2. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются руководители структурных подразделений, в составе которых возник конфликт интересов.

3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принять участие руководитель Учреждения, руководители структурных подразделений и т.д.

4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. После проведенной проверки, её результаты рассматриваются на заседании Комиссии Учреждения.

6. В итоге этой работы Учреждение 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. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, например:

7.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

7.2. 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.

7.3. Пересмотр и изменение должностных обязанностей работника.

7.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями.

7.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

7.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.

7.7. Отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

7.8. Увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

7.9. Увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей и т.д.

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

9. При разрешении имеющегося конфликта интересов Учреждение выбирает наиболее «мягкая» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры будут использоваться только в случае, если это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

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

7. КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ЕЕ ЗАЩИТА

1. В целях предотвращения неправомерного использования персональных данных и конфиденциальной информации, а также сохранения врачебной тайны Учреждение:

1.2. Определяет перечни информации, относящихся к конфиденциальной информации, персональным данным.

1.3. Устанавливает различные уровни доступа должностных лиц к конфиденциальной информации, персональным данным.

1.4. Устанавливает правила пользования конфиденциальной информацией, персональных данных.

1.5. Обеспечивает наличие письменного обязательства работников Учреждения о неразглашении персональных данных, конфиденциальной информации, врачебной тайны.

1.6. Ограничивает свободный доступ посторонних лиц в помещения структурных подразделений Учреждения, предназначенные для хранения и обработки сведений, содержащих персональные данные, и информацию, относящуюся к врачебной тайне.

1.7. Обеспечивает хранение в сейфах документов, содержащих персональные данные.

8. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПОЛОЖЕНИЕМ

1. Осуществление внутреннего контроля соблюдения работниками правил и процедур, предусмотренных настоящим Положением, возлагается на специально создаваемую комиссию.

2. Осуществление внутреннего контроля включает в себя:

2.1. Отслеживание на основании имеющейся информации действий, которые вызывают конфликта интересов (особое внимание уделяется тем сферам деятельности Учреждения, в которых возникновение конфликта наиболее вероятно).

2.2. Право требовать предоставления работниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих должностных обязанностей.

2.3. Осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками Учреждения условий и требований настоящего Положения, Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения и Положения о антикоррупционной политике Учреждения.

2.4. Соблюдение конфиденциальности полученной информации.

2.5. Незамедлительное уведомление руководителя Учреждения о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведенных в связи с этим служебных проверок.

2.6. Иные действия, направленные на обеспечение контроля соблюдения настоящего Положения и предотвращение конфликта интересов.

9. МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1. Непринятие работником Учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает, влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей в соответствии с частью 1 статьи 6.29 Кодекса об административных правонарушениях.

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 в соответствии с частью 2 статьи 6.29 Кодекса об административных правонарушениях.

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частями 1, 2 статьи 6.29 Кодекса об административных правонарушениях, 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 в соответствии с частью 4 статьи 6.29 Кодекса об административных правонарушениях.

5. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, Гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, может быть лишено права занимать определенные должности.

7. 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 меры ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. 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.