

Приложение № 1

к приказу № 149 от 05.10.2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУЗ «ООД № 3»

Л.С. Сабодаш

05.10. 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Областной онкологический диспансер № 3» (Учреждения)

1. Общие положения

1.1. Положение о регулировании конфликта интересов в ГБУЗ «Областной онкологический диспансер № 3» (далее - Положение) является частью мероприятий по профилактике коррупционной деятельности (антикоррупционных мероприятий) и разработано с целью определения:

- возможных факторов риска конфликта интересов, способствующих возникновению конфликта интересов в Учреждении и причин их возникновения;
- процедур предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов в Учреждение;
- порядка раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодексом этики и служебного поведения Учреждения, действующим законодательством Российской Федерации, на основании Устава и иных нормативно-правовых актах Российской Федерации и внутренних документов Учреждения.

1.3. Положение направлено на реализацию принципов, определенных Федеральным законом от 21 ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодексом этики и служебного поведения Учреждения, и соблюдение действующего законодательства Российской Федерации по противодействию коррупции Учреждением.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Предложения по внесению изменений в настоящее Положение могут инициироваться любым структурным подразделением Учреждения через назначенное ответственное лицо - юрисконсульта.

1.7. Изменения и дополнения в Положение вносятся приказом главного врача Учреждения по представлению юрисконсульта.

1.8. Если настоящее Положение (отдельные его пункты) вступят в противоречие с законодательством Российской Федерации, настоящее Положение (отдельные его пункты) утрачивают силу, и до даты внесения изменений в настоящее Положение необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации.

1.9. Работники Учреждения, обеспечивающие исполнение настоящего Положения, обязаны руководствоваться требованиями сохранения врачебной тайны и конфиденциальной информации Учреждения.

2. Термины, понятия, определения, сокращения, используемые в Положении

Учреждение	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Областной онкологический диспансер № 3», ГБУЗ «ООД № 3»
Руководитель	Главный врач
Работники Учреждения	Физические лица, находящиеся в трудовых отношениях с Учреждением
Члены семьи или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем/работником	Родители, супруги, дети, братья, сестры, руководителя/работника Учреждения.
Комиссия	Комиссия по урегулированию конфликта интересов Учреждения, созданная приказом Учреждения
Закупка	Совокупность действий, направленных на своевременное и полное удовлетворение потребностей Учреждения в продукции на основе договора с необходимыми показателями цены, качества и надежности.
Закупочная комиссия	Орган, заранее созданный Учреждением для принятия важнейших решений в ходе конкретной закупки продукции (прежде всего - выбора победителя/наилучшей заявки).
Контрагент	Юридическое или физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель), органы государственной власти и местного самоуправления, являющиеся стороной по договору (документу, акту), заключенному с Учреждением.
Потенциальный контрагент	Участник закупки, иные юридические, физические лица или индивидуальные предприниматели, претендующие на заключение договоров, контрактов, соглашений с Учреждением и/или с которыми Учреждение планирует заключить договоры, контракты, соглашения.
Потенциальный участник закупки	Лицо, желающее принять/принимающее участие в закупке.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя/работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть

	противоречие между личной заинтересованностью руководителя/работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда интересам Учреждения.
Предконфликтная ситуация	Ситуация, при которой у руководителей/работников Учреждения, при осуществлении ими своей трудовой и/или профессиональной деятельности может возникнуть личная заинтересованность, приводящая к конфликту интересов.
Урегулирование конфликта интересов	Процесс осуществления комплекса мер и мероприятий, направленных на разрешение конфликта интересов.
Личная заинтересованность	Возможность получения руководителем, работником Учреждения при исполнении должностных (трудовых)/договорных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работника или руководителя, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работником или руководителем, а также для граждан; или организаций, с которыми работник или руководитель связан финансовыми или иными обязательствами.
Материальная выгода	Экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.
Личная выгода	Выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником/руководителем очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.
Субъекты конфликта интересов	Руководители/работники Учреждения

3. Основные принципы регулирования конфликтов интересов

3.1. Приоритетность прав и законных интересов Учреждения перед личными интересами работника.

Регулирование конфликта интересов должно максимально отвечать интересам Учреждения, обеспечивать соблюдение и охрану его прав и направлено на защиту имущественных интересов и деловой репутации Учреждения.

3.2. Приоритетное применение предупредительных мер. Учреждение придает большое значение своевременному предупреждению и справедливому урегулированию конфликта интересов.

3.4. Регулирование конфликта интересов должно отвечать как интересам Учреждения, так и в равной мере обеспечивать соблюдение и охрану прав и свобод работников Учреждения.

Индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов.

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

3.5. В основу работы по управлению конфликту интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов Учреждения и работников при урегулировании интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (прекращен) Учреждением.

3.6. Регулирование конфликтов интересов в деятельности Учреждения должно способствовать эффективности деятельности, созданию атмосферы доверия и открытости во взаимоотношениях с третьими сторонами, повышению делового имиджа и репутации Учреждения.

4. Факторы риска возникновения конфликта интересов и причины, их возникновения

4.1. Основные факторы риска возникновения конфликта интересов:

- 1) нарушение и неисполнение требований законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов Учреждения, настоящего Положения, а также иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов Учреждения, направленных на антикоррупционные мероприятия, в том числе, в части предотвращения и урегулирования конфликта интересов;

- 2) несоблюдение норм и принципов корпоративной этики, стандартов корпоративного поведения установленных Учреждением;

- 3) наличие у руководителей/работников Учреждения финансовых интересов в других юридических лицах, с которыми Учреждение поддерживают деловые отношения;

- 4) предоставление руководителями/работниками Учреждения деловых возможностей другим юридическим лицам в ущерб интересам Учреждения в силу личных интересов;

- 5) не разрешение предконфликтных ситуаций, возникающих в Учреждении;

- 6) неисполнение договорных обязательств, контрагентами Учреждения (несвоевременное или некачественное выполнение работ/оказание услуг).

4.2. Причины возникновения конфликта интересов.

4.2.1. Конфликт интересов может возникнуть:

а) в случаях, когда руководители/работники Учреждения, либо члены их семей или/и лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с руководителем/работником:

- кроме Учреждения занимают должности в органах управления или контроля других обществ или организаций (в том числе Деловых партнеров), в случае если интересы таких обществ или организаций не совпадают или потенциально могут не совпадать с интересами Учреждения;

- конкурируют с Учреждением;

- владеют акциями компании - клиента, поставщика товаров, работ или услуг Учреждения, или сами являются таким клиентом или поставщиком.

б) при осуществлении Учреждением закупочной деятельности, например, в случае когда:

- руководители/работники Учреждения или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, владеют (единолично или в совокупности) долями в капитале, паями, акциями, облигациями и иными ценными бумагами, эмитентами которых являются юридические лица, принимающие участие в закупках;

- руководители/работники Учреждения или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, в течение последних 12 месяцев состояли в трудовых (на основании трудовых договоров) или гражданско-правовых (на основании гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг) отношениях с юридическими или физическими лицами, принимающими участие в закупках;

- руководители/работники Учреждения или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, получали в течение последних 12 месяцев вознаграждения (денежную плату, призы, подарки (за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации), скидки, безвозмездные услуги и т.п.) и (или) иную выгоду от юридических или физических лиц, принимающих участие в закупках;

- руководители/работники Учреждения или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, имеют обязательства имущественного характера в отношении юридических лиц или физических лиц, принимающих участие в закупках;

- руководители/работники Учреждения или лица, находящиеся с ними в близком родстве или свойстве, заключают сделки с Учреждением, не связанные с исполнением трудовых и иных обязанностей по отношению к Учреждению.

в) при использовании работниками/руководителями Учреждения своего должностного положения в личных целях, например, для получения подарков, вознаграждения или иных выгод для себя лично или других лиц, в том числе в обмен на выполнение Учреждением работ или оказание услуг либо в обмен на предоставление конфиденциальной информации.

г) при нарушении руководителями/работниками Учреждения установленных в Учреждении правил поведения при принятии, дарении подарков, приглашений на мероприятия в связи с их деятельностью, протокольными мероприятиями и командировками, которое может повлечь возникновение у руководителя/работника

Учреждения материальной и/или личной выгоды, противоречащей правам и законным интересам Учреждения;

4.2.2. Иные случаи нарушения руководителями/работниками Учреждения законодательства Российской Федерации, локальных правовых актов и/или организационно-распорядительных документов Учреждения, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителей/работников Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими своих должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя/работника и правами и законными интересами Учреждения, в том числе, способное привести к причинению вреда интересам Учреждения или нанесению ущерба.

4.2.3. Указанные выше факторы риска и причины возникновения конфликта интересов, при которых может возникнуть конфликт интересов не является исчерпывающим.

4.2.4. Конфликт интересов может также возникнуть по иным причинам, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя/работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда интересам Учреждения.

5. Предупреждение конфликта интересов

5.1. Одним из действенных механизмов соблюдения, охраны и защиты имущественных интересов и деловой репутации Учреждения является предупреждение конфликтов интересов.

5.2. Меры предупреждения конфликта интересов:

5.2.1. Регламентация в Учреждении процедур предупреждения антикоррупционных мероприятий, в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.

5.2.2. Донесение до работников Учреждения понимания важности и необходимости соблюдения антикоррупционных мероприятий в части урегулирования конфликта интересов, а также ответственности за их несоблюдение.

5.2.3. Оценка рисков коррупционной подверженности рабочих процессов.

5.2.4. Своевременное сообщение о возникновении предконфликтной ситуации.

5.2.5. Соблюдение руководителями/работниками Учреждения требований законодательства Российской Федерации, Устава Учреждения, Кодекса этики и служебного поведения, настоящего Положения, а также иных локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов Учреждения.

5.2.6. Осуществление руководителями/работниками Учреждения своих функций /полномочий, при осуществлении служебных (трудовых)/договорных обязанностей в отношении Учреждения только исходя из интересов Учреждения.

5.2.7. Недопущение заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых личные интересы руководителя/работника Учреждения, могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Учреждения.

5.2.8. Отказ руководителями/работниками Учреждения от участия во взаимоотношениях с деловыми партнерами Учреждения, за исключением ведения дел от имени Учреждения в пределах своих полномочий определенных локальными нормативным документами Учреждения, договором/выданной доверенностью.

5.2.9. Недопущение случаев оказания влияния на решения руководителей структурных подразделений Учреждения с целью приема на работу, увольнения, а так же перемещения работников и получения ими новых должностей.

5.2.10. Отказ руководителей/работников Учреждения от осуществления или организации конкурентной деятельности по отношению к интересам Учреждения.

5.2.11. Отказ руководителей/работников Учреждения имеющих доступ к информации от ее использования в личных целях.

5.2.12. Своевременное, разумное и справедливое разрешение каждой возникшей предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов.

5.2.13. Обеспечение своевременного рассмотрения негативной информации об Учреждении в средствах массовой информации и иных источниках и осуществление своевременного реагирования по каждому факту появления такой информации.

6. Выявление конфликта интересов

6.1. Методы выявления конфликта интересов.

6.1.1. Анализ, оценка и проверка информации о конфликте интересов, поступившей от руководителей, работников структурных подразделений Учреждения, от физических и/или юридических лиц в порядке определенном настоящим Положением.

6.1.2 Анализ и оценка результатов проверочных мероприятий, проводимых в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения, а также органами внешнего контроля в части выявления признаков конфликта интересов.

6.1.3. Экспертиза, анализ, оценка документов и информации, представляемых в рамках осуществления закупочной деятельности на предмет выявления признаков конфликта интересов в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, в том числе регулируемыми закупочную деятельность Учреждения.

6.1.4. Анализ, проверка и оценка информации о цепочке собственников потенциальных контрагентов и контрагентов Учреждения, включая информацию о конечном бенефициаре в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, в том числе регулируемыми закупочную и договорную деятельность Учреждения.

6.1.5. Проведение оперативных мероприятий, связанных с выявлением и подтверждением признаков конфликта интересов.

6.1.6. Иные способы и методы, предусмотренные организационно-распорядительными документами Учреждения.

7. Разрешение предконфликтных ситуаций

7.1. Руководители/работники Учреждения, в том числе принимающие участие в закупке (контрактный управляющий, эксперт, член аукционной, котировочной комиссии и др.) обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

7.2. Главный врач, заместитель главного врача и работники Учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего предконфликта интересов с соблюдением законных интересов Учреждения, работников, пациентов и их законных представителей.

7.3. Лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании.

Возможные способы урегулирования предконфликта 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;
- 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.

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

8. Урегулирование конфликтов интересов

8.1. Руководители, работники Учреждения, в том числе принимающий участие в закупке (контрактный управляющий, эксперт, член аукционной, котировочной комиссии и др.) в соответствии со ст. 75 Федерального закона от 21 ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», обязаны в письменной форме проинформировать главного врача Учреждения о возникновении конфликта интересов в течение одного рабочего дня с момента его непосредственного возникновения или выявления.

8.2. Главный врач в течение семи рабочих дней с момента получения информации о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

Таким органом в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21.12.2012г. № 1350н "Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности" определено Министерство здравоохранения Российской Федерации.

8.3. Комиссия Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов в течении 3 дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 7 рабочих дней со дня поступления письменного уведомления.

8.4. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения медицинского или фармацевтического работника (с его согласия) и иных лиц, рассматривается по существу уведомление руководителя медицинской или аптечной организации, а также индивидуального предпринимателя, осуществляющего медицинскую или фармацевтическую деятельность, о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и фармацевтической деятельности и прилагаемые к нему документы, а также дополнительные материалы.

8.5. По результатам заседания Комиссия принимает одно из следующих решений:

1) рассмотрение поступившего уведомления, изложенные в нем обстоятельства не входят в компетенцию Комиссии. В таком случае уведомление и прилагаемые к нему документы направляются по компетенции в уполномоченный орган с соответствующим уведомлением медицинской или аптечной организации, индивидуального предпринимателя, осуществляющего медицинскую или фармацевтическую деятельность, или возвращаются указанным лицам;

2) не подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности;

3) подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или фармацевтической деятельности.

8.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии на основе комплексной, всесторонней, объективной оценки пояснений медицинского или фармацевтического работника и иных лиц, рассмотрения поступивших доказательств.

8.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председательствующим на заседании Комиссии и членами Комиссии, принимавшими участие в ее заседании. Член Комиссии, не согласный с решением Комиссии, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

8.8. В случае установления Комиссией факта совершения работником действия (факта бездействия), содержащего признаки административного правонарушения или состава преступления, председательствующий Комиссии передает информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоприменительные органы в течение 3 рабочих дней, а при необходимости, в том числе при возникновении угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, вреда животным, растениям, окружающей среде, - немедленно.

9. Формы урегулирования конфликта интересов

9.1. Возможны следующие формы урегулирования конфликта интересов:

- Отстранение руководителя/работника Учреждения постоянно или временно от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут находиться под влиянием конфликта интересов.

- Пересмотр или изменение круга обязанностей и трудовых функций руководителя/работника Учреждения в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке.

- Перевод руководителя/работника Учреждения в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов.

- Применение дисциплинарного взыскания.

- Увольнение руководителя/работника по инициативе Учреждения за дисциплинарные проступки при наличии оснований, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

9.2. Данный перечень форм урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

10. Ответственность.

10.1. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого руководителя/работника Учреждения.

10.2. Скрытие и/или намеренно несвоевременное либо неполное раскрытие руководителем/ работником информации о конфликте интересов по любым причинам рассматривается как злоупотребление доверием и обман, несоблюдение настоящего Положения вне зависимости от того, повлекло ли сокрытие негативные последствия для деятельности Учреждения или нет.

10.3. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и/или конфликта интересов, о которой руководитель/работник Учреждения знал, но не сообщил, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой и /или профессиональной/договорной деятельности, выразившиеся в неисполнении/ненадлежащем исполнении должностных (трудовых)/договорных обязанностей и/или причинении ущерба Учреждению, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и организационно- распорядительными документами Учреждения.