



Приложение № 1 к Приказу № 257 от 31.05.2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач МБУЗ «ССМП»

К.А. Согомонян
(подпись)

**ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
«Станция скорой медицинской помощи»
муниципального образования город-курорт Геленджик**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в МБУЗ «ССМП» (далее - «Положение») разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", Приказа Минздрава России от 21.12.2012 N 1350н "Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности", иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положение о конфликте интересов в МБУЗ «ССМП» (далее – Учреждение) – это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Цели и задачи Положения

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

2.2. Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников МБУЗ «ССМП» и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

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

3.1. В целях настоящего Положения используются следующие понятия определения:

- **сотрудники** – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора (эффективного контракта);
- **должностные лица** – руководители структурных подразделений учреждения;
- 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;
- **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;
- **заинтересованные лица** - лица (далее также – работники), заключившие с МБУЗ «Городская больница» трудовой договор.
- личная заинтересованность работника** – возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.
- 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 его личной заинтересованностью и законными правами и интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам

и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации МБУЗ «ССМП».

Под конфликтом интересов в медицинской деятельности понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими 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 ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

3.2. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник МБУЗ «ССМП» позволяет частному либо иному интересу, действию извне, выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждения и действия от имени Учреждения, конкурировать против Учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым Учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации Учреждения.

3.3. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных (профессиональных) обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащим целям, указанным в Уставе МБУЗ «ССМП».

4. Круг лиц, подпадающих под действие Положения.

4.1. Действие Положения распространяется на всех работников МБУЗ «ССМП» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Положение обязаны также соблюдать физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

5. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении.

5.1. 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.

5.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МБУЗ «ССМП» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

6. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. Работники должны соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих должностных (профессиональных) обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях противоречащим целям, указанным в Уставе МБУЗ «ССМП».

6.2. В целях недопущения конфликта интересов в сферах деятельности МБУЗ «ССМП», осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работники Учреждения обязаны:

- 1) исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами Учреждения;
- 2) соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава МБУЗ «ССМП», Коллективного договора, локальных нормативных правовых актов Учреждения, настоящего Положения;
- 3) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 4) обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения;
- 5) исключить возможность вовлечения Учреждения, его должностных лиц и работников в осуществление противоправной деятельности;
- 6) обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- 7) обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- 8) своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о МБУЗ «ССМП» в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;

9) соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;

10) предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;

11) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

12) действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации;

13) уведомлять главного врача о фактах обращения к ним представителей организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов и медицинских изделий как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

14) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

15) 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.

6.3. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений медицинского и немедицинского персонала Учреждения.

6.4. Основными мерами по предотвращению конфликта интересов являются:

1) строгое соблюдение должностными лицами и сотрудниками Учреждения обязанностей, установленных законодательством. Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;

2) утверждение и поддержание организационной структуры Учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;

3) распределение полномочий в соответствии с приказом о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями главного врача Учреждения;

4) внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в Учреждении информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, управлеченческой и иной отчетности;

5) распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;

6) выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников Учреждения;

7) исключение действий, которые могут привести к возникновению конфликта интересов: должностные лица и работники Учреждения должны

воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;

8) запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную, врачебную или коммерческую тайну для заключения сделок с третьими лицами.

6.5. Работники Учреждения осуществляют свою трудовую деятельность, основываясь исключительно на интересах Учреждения, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

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.

Для раскрытия конфликта интересов работники учреждения могут использовать следующие способы:

- 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.3. Поступившая информация должна быть тщательно проверена лицами ответственными за реализацию антикоррупционной политики в МБУЗ «ССМП», с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что 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.

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

8. Процедура информирования работниками учреждения работодателя о возникновении конфликта интересов

8.1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов, работник обязан уведомить главного врача и своего

непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

8.2. Уведомление о конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - Уведомление) составляется по образцу (приложение №7 к приказу № 257 от 31.05.2016г.). Ответственными за прием сведений и регистрацию о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник отдела кадров МБУЗ «ССМП».

8.3. В течение одного рабочего дня Уведомление подлежит обязательной регистрации в специальном Журнале регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (приложение № 8 к приказу № 257 от 31.05.2016г.), который должен быть проширен, пронумерован и заверен печатью учреждения.

8.4. Уполномоченное лицо, ответственный по приказу за профилактику коррупционных правонарушений, докладывает работодателю о поступившем Уведомлении.

8.5. Проверка содержащихся в Уведомлении сведений проводится Комиссией, состав которой утверждается приказом главного врача в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.6. Руководитель в целях предотвращения или урегулирования конфликта интересов вправе провести собеседование с работником и получить письменные пояснения, изменить должностное или служебное положения работника, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей.

8.7. Руководитель рассматривает вопрос о несоблюдении работником требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, по итогам чего принимает одно из следующих решений:

- а) установить, что работник соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;
- б) установить, что работник не соблюдал требования к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов.

8.8. Главный врач МБУЗ «ССМП» в течении семи дней со дня поступления уведомления, а так же заключения и другие материалы проверки, в письменной форме уведомляет об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

9. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов

9.1. Соблюдение требований настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника МБУЗ «ССМП», независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения

работника к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности в случаях, установленных действующим законодательством.

9.3. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст.159 (мошенничество), ст.201 (Злоупотребление полномочиями), ст. 204 (коммерческий подкуп), ст.285 (злоупотребление должностными полномочиями), ст.290 (получение взятки), ст.291 (дача взятки), ст. 291.1. (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (посредничество во взяточничестве), ст.292 (служебный подлог), ст.304 (provokacija взятки либо коммерческого подкупа)), административную (ст. 19.28 (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. 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.

9.5. 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 законодательством Российской Федерации.

9.6. 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.

10. Другие положения

10.1. Учреждение гарантирует, что ни один работник не будет привлечен им к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Учреждения в связи с соблюдением требований данного Положения, или сообщением Учреждению о потенциальных или имевших место нарушениях настоящего Положения.

10.2. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К ним следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес заинтересованного лица противоречит интересам МБУЗ «ССМП».