

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

бюджетное учреждение здравоохранения Вологодской области
«Вологодский областной Центр по профилактике и борьбе со СПИД
и инфекционными заболеваниями»

УТВЕРЖДЕНО
приказом главного врача
от « 08 » апреля 2024 года
№ 40 о/д

Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний»

Статья 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов (далее по тексту – Положение) в БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» (далее - Учреждение) разработано с целью оптимизации взаимодействия работников с другими участниками отношений по предоставлению медицинских услуг и оказанию медицинской помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения 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 учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

Статья 2. Термины и определения, применяемые для целей реализации Положения.

2.1. **Конфликт интересов** (в соответствии с ч.1 ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции») - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.2. **Личная заинтересованность** (в соответствии с ч.1 ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции») - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным выше, 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 лицо, указанное выше и (или) лица, состоящие с ним в

близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.3. Конфликт интересов (в соответствии с ч.1 ст. 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») - ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании (т.е. организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей, а также иных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью указанных лиц и интересами пациентов.

Статья 3. Круг лиц, попадающих под действие Положения.

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

Статья 4. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении.

4.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

- 4.2. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:
- работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у пациента, минуя установленный порядок в учреждении приема денежных средств;
 - работник Учреждения, оказывая услуги пациентам в рабочее время, оказывает этим же пациентам платные услуги после работы;
 - работник Учреждения небескорыстно использует возможности пациентов учреждения, их законных представителей и родственников;
 - работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от пациентов, которым он оказывает услуги, их законных представителей и родственников;
 - работник Учреждения рекламирует пациентам учреждения организации, оказывающие любые платные услуги;
 - работник Учреждения рекомендует пациентам учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;
 - 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;
 - работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;
 - работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным

лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

– 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.

Статья 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 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) организацией.

Статья 6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. В учреждении установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

– 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.

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководитель учреждения гарантирует конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

6.4. 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.

6.5. По результатам рассмотрения поступившей информации специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- 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 учреждения 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;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - увольнение работника из организации 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.

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

6.7. 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.

6.8. 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.

Статья 7. Определение лица, ответственного за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

7.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, личной заинтересованности является лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений в Учреждении.

7.2. Рассмотрение полученной информации проводится комиссионно, с участием в обсуждении вопросов указанного выше лица.

Статья 8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

8.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- 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.

Статья 9. Соблюдение Положения и ответственность.

9.1. Соблюдение настоящего Положения является неременной обязанностью любого работника учреждения, независимо от занимаемой должности.

9.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

9.3. Руководители учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и пациентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

9.4. Руководство учреждения доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов (путем размещения на официальном сайте), ожидает, что настоящие и будущие клиенты и контрагенты учреждения будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях с учреждением, или при ведении хозяйственной деятельности от его имени, или представляя интересы учреждения в отношениях с третьими сторонами.

Статья 10. Иные 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 Учреждение не несет ответственности за действия своих работников, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящего Положения.

10.3. Учреждение ожидает, что работники и контрагенты учреждения, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим должностным лицам учреждения.

Приложение № 1 к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний»

Форма
Главному врачу БУЗ ВО
«Центр по профилактике
инфекционных заболеваний
Т.Ю. Кургановой

от _____
(Ф.И.О.)

(наименование должности
с указанием структурного подразделения,

телефон)

**Уведомление
о возникновении личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов
работника учреждения**

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273 «О противодействии коррупции» сообщаю, что:

1. _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. _____
(предложения по урегулированию конфликта интересов)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись, фамилии и инициалы)

Уведомление зарегистрировано в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов « ____ » _____ 20__ г. № _____
(подпись, ФИО ответственного лица)

Порядок уведомления в БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» представителя работодателя о возникновении конфликта интересов

1. Порядок уведомления работниками бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» представителя работодателя о возникновении конфликта интересов (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяет порядок уведомления работниками бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями» Работодателя о возникновении конфликта интересов, перечень сведений, содержащихся в уведомлении, порядок регистрации уведомлений, организацию проверки сведений.
2. Сотрудник Учреждения обязан в письменной форме уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
3. В уведомлении указывается:
 - ФИО сотрудника Учреждения, направившего уведомление (далее – уведомитель);
 - должность уведомителя, наименование структурного подразделения Учреждения, в котором он осуществляет профессиональную деятельность;
 - информация о ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника Учреждения и правами и законными интересами бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области «Вологодский областной Центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями», граждан, организаций, общества, государства, Вологодской области, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения, граждан, организаций, общества, государства, Вологодской области;
 - информация о личной заинтересованности работника Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, о возможности получения работником Учреждения при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;
 - дата подачи уведомления.
4. Уведомление, поданное работником Учреждения, подписывается им лично, уведомление визируется руководителем структурного подразделения работника.
5. Уведомление регистрируется в день поступления в Журнале учета уведомлений о возникновении конфликта интересов лицом, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений.

6. На уведомлении ставится отметка о его поступлении (дата поступления и входящий номер). На копии уведомления делается письменная отметка о дате и времени получения уведомления.

7. Уведомление не принимается в случае, если в нем отсутствует информация, указанная в пункте 3 настоящего Порядка.

8. Уведомление после регистрации передается в приемную главного врача для принятия им решения о рассмотрении сведений комиссионно или возврате его работнику в связи с некорректностью изложения информации. Решение главного врача оформляется резолюцией или поручением в адрес должностного лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений либо председателя Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов Учреждения.

9. Рассмотрение сведений, содержащихся в уведомлении о возникновении конфликта интересов, и организация проверки указанных сведений проводится комиссией по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний».

Приложение № 3
к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в БУЗ ВО
«Центр по профилактике инфекционных заболеваний»
Форма

Журнал
учета уведомлений о возникновении у работников БУЗ ВО «Центр по
профилактике инфекционных заболеваний» конфликта интересов

№ п/п	Дата регистрации, номер	ФИО, должность лица, направившего уведомление, подпись	Содержание уведомления	Примечание или принятые меры	ФИО лица, ответствен- ного за профилактику коррупцион- ных правонару- шений, принявшего уведомление, подпись

СОДЕРЖАНИЕ:

№ статьи	Наименование	№ стр.
1	Общие положения	1
2	Термины и определения, применяемые для целей реализации Положения	1-2
3	Круг лиц, попадающих под действие Положения	2
4	Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении	2-3
5	Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении	3
6	Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов	3-4
7	Определение лица, ответственного за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений	4
8	Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов	4-5
9	Соблюдение Положения и ответственность	5
10	Иные положения	5
№ п/п	Приложения к Положению	
1	Форма уведомления возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов работника учреждения	6
2	Порядок уведомления в БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» представителя работодателя о возникновении конфликта интересов	7-8
3	Форма журнала учета уведомлений о возникновении у работников БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» конфликта интересов	9
	Содержание	10