

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«УЛЬЯНОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА  
ИМЕНИ ПОЛИТИЧЕСКОГО И ОБЩЕСТВЕННОГО  
ДЕЯТЕЛЯ Ю. Ф. ГОРЯЧЕВА»

**П Р И К А З**

22.05.2020

№ 195

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

**Об утверждении Положения о выявлении и урегулировании  
конфликта интересов в государственном учреждении здравоохранения  
«Ульяновская областная детская клиническая больница имени  
политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева»**

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Методических рекомендаций по обеспечению работы по противодействию коррупции в подведомственных областных государственных учреждениях Ульяновской области, утвержденных Губернатором Ульяновской области 26.03.2020, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном учреждении здравоохранения «Ульяновская областная детская клиническая больница имени политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева» (Приложение № 1).

2. Специалистам отдела канцелярии - ознакомить всех работников Учреждения под роспись с данным Положением.

3. Начальнику отдела кадров Вульфсон С.О. - обеспечить ознакомление с данным Положением вновь принятых сотрудников.

4. Начальнику отдела АСУ Усову А.А. - обеспечить размещение Положения на сайте и информационных стендах Учреждения.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач

  
А.А. Кузин

Приложение 1 к приказу от 22.05.2020  
№ 195

УТВЕРЖДАЮ  
Главный врач УОДКБ имени  
политического и общественного  
деятели Ю.Ф. Горячева

А.А. Кузин  
« \_\_\_\_\_ » 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов**  
**в государственном учреждении здравоохранения «Ульяновская областная детская**  
**клиническая больница имени политического и общественного деятеля Ю.Ф.**  
**Горячева»**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение о конфликте интересов в ГУЗ УОДКБ имени политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева (далее Учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (далее Закон о противодействии коррупции), Федеральным законом от 21 ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждено Министерством труда и социальной защиты РФ 08.11.2013, Приказом Министерства здравоохранения РФ от 21 декабря 2012г. № 1350н «Об утверждении Положения о Комиссии Министерства здравоохранения Российской Федерации по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности» Законом Ульяновской области № 89-ЗО от 20 июля 2012 г. «О противодействии коррупции».

1.3. **Конфликт интересов** - это ситуация, при которой личная заинтересованность служащего/ должностного лица коммерческой или иной организации влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при котором возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью служащего/ должностного лица коммерческой или иной организации и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации (**Федеральный закон «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25 декабря 2008г.**)

1.4. **Три основные составляющие понятия «конфликт интересов»,** закрепленного в ч. 1 ст. 10 ФЗ № 273-ФЗ, а именно:

- наличие личной заинтересованности (прямой или косвенной);
- наличие влияния или возможности влияния личной заинтересованности на надлежащее, объективное или беспристрастное исполнение профессиональных (служебных, должностных) обязанностей;
- субъект конфликта интересов – лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Только одновременное наличие всех трех названных составляющих является основанием квалифицировать ситуацию как «конфликт интересов» с точки зрения антикоррупционного законодательства.

1.5. **Конфликт интересов** – 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 им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента (**Федеральный закон от 21 ноября 2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан»**).

1.6. **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) следующими лицами (или одним из них):

- лицами, замещающими должности, замещение которых предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (далее – Обязанное лицо);
- лицами, состоящими с Обязанным лицом в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей);
- гражданами или организациями, с которыми Обязанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

## 2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физических лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

## 3. Основные принципы управления конфликтом интересов

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 Учреждения 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).

## 4. Основные задачи управления конфликтом интересов.

- урегулирование конфликта интересов работников Учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности;
- мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов при осуществлении профессиональной деятельности.

## 5. 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.

5.1. 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. Способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

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

5.3. 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 такие отношения или являющейся ее конкурентом - способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов. Рекомендация работнику - отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5.4. Работник Учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства. Способы урегулирования - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5.5. 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. Способы урегулирования - рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5.6. 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. Способы урегулирования - рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

5.7. Работник Учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения со сторонней организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства. Способы урегулирования - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

5.8. 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. Способы урегулирования - установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или

использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

5.9. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения.

## **6. Процедуры, направленные на предотвращение и выявление конфликта интересов, а также минимизацию его последствий.**

6.1. При поступлении на работу, изменении обязанностей работника или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить руководству Учреждения, в котором он работает.

6.2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого должностного лица и сотрудника с настоящим Положением и Кодексом этики и служебного поведения работников медицинской организации, подведомственной Министерству здравоохранения;
- проводит регулярную разъяснительную работу, направленную на доведение до должностных лиц и сотрудников Учреждения содержания 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 медицинской организации, подведомственной Министерству здравоохранения;

6.3. В случае возникновения конфликта интересов работник 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.

6.4. 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.

6.5. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и 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 работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения в установленном порядке сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов;
- сообщить руководителю Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей;
- устанавливать и соблюдать режим защиты информации.

## **7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником.**

7.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- 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. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

7.3. Информация о наличии у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, рассматривается Рабочей группой, если содержит следующие сведения:

- фамилию, имя, отчество работника и замещаемую им должность;
- описание признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- данные об источнике информации.

7.4 Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Рабочей группы по противодействию коррупции.

7.5. Рабочая группа по противодействию коррупции (далее Рабочая группа) берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Рабочей группой с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.6. В итоге этой работы Рабочая группа 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.

7.7. Рабочая группа также может прийти к выводу, что 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 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника по инициативе работника.

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

7.9. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7.10. В случае возникновения конфликта интересов Председатель Рабочей группы обязан в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов в письменной форме уведомить об этом уполномоченный федеральный орган исполнительной власти.

7.11. Проверка информации и материалов по наличию у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до двух месяцев по решению председателя Рабочей группы.

#### **8. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур положения о конфликте интересов**

Учреждение и все работники за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.