

ПОЛОЖЕНИЕ
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ГКУЗ Ульяновский областной «ХОСПИС»

1. Общие положения.

1.1. Положение о конфликте интересов в ГКУЗ Ульяновский областной «ХОСПИС» (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 закон 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, утв. 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 2012г. «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. **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»**).

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

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

- 5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- 5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником.

6.1. 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.

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. 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.

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

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. 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 из поликлиники по инициативе работника.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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.

6.11. 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