

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«СКОПИНСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»**

Далее (ГБУ РО «СКОПИНСКАЯ ЦРБ»)

1. Настоящее Положение о конфликте интересов в ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» (далее-Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции РФ, Федеральных законов от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 12.01.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», приказа Минздрава России 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», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. В целях настоящего Положения используются следующие понятия:
 - 2.1. Под заинтересованными лицами понимаются лица (далее также – работники, сотрудники), заключившие с ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» трудовой договор»;
 - 2.2. Под личной заинтересованностью указанных в п. 2.1. лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов ГБУ РО «Скопинская ЦРБ»;
 - 2.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 2.1. лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам ГБУ РО «Скопинская ЦРБ».
 - 2.4. Под конфликтом интересов при осуществлении медицинской деятельности понимается ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя учреждения материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника и интересами пациента. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» позволяет частному либо иному интересу, действию извне, существу выполняемой им деятельности влиять на объективность его суждений и действия от имени ГБУ РО «Скопинская ЦРБ», конкурировать против ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» .
3. Заинтересованные лица должны соблюдать интересы ГБУ РО «Скопинская ЦРБ, 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, указанным в Уставе ГБУ РО «Скопинская ЦРБ».
4. Заинтересованные лица должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» .
В целях недопущения конфликта интересов в сферах деятельности ГБУ РО «Скопинская ЦРБ», осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работники учреждения обязаны:
 - воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
 - действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - уведомлять главного врача или своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет известно, в письменной форме.
5. 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.
 - 5.1. основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:
 - 5.1.1. строгое соблюдение должностными лицами и сотрудниками ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» обязанностей, установленных законодательством, Уставом, иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;
 - 5.1.2. утверждение и поддержание организационной структуры ГБУ РО «Скопинская ЦРБ, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
 - 5.1.3. распределение полномочий приказами о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями главного врача ГБУ РО «Скопинская ЦРБ»;
 - 5.1.4. выдача доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок определенному кругу работников ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» ;
 - 5.1.5. 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;
 - 5.1.6. внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» информации, в т.ч. данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
 - 5.1.7. исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: должностные лица и сотрудники ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделок, в которые вовлечены лица и/или организации, с которыми данные должностные лица и сотрудники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
 - 5.1.8. запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами;
 - 5.2. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» обязаны:

- 5.2.1. исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами ГБУ РО «Скопинская ЦРБ»;
- 5.2.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава ГБУ РО «Скопинская ЦРБ», локальными нормативными правовыми актами ГБУ РО «Скопинская ЦРБ», настоящего Положения;
- 5.2.3. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликтных ситуаций, в том числе не получать материальной и/или иной выгоды в связи с осуществлением ими должностных обязанностей;
- 5.2.4. обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами ГБУ РО «Скопинская ЦРБ»;
- 5.2.5. исключить возможность вовлечения ГБУ РО «Скопинская ЦРБ», его должностных лиц и сотрудников в осуществление противоправной деятельности;
- 5.2.6. обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок, усилить контроль за исполнением контрактных обязательств, повысить ответственность поставщиков (подрядчиков, исполнителей) за неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязательств, помнить об ответственности за осуществление государственных закупок с нарушением установленного порядка;
- 5.2.7. обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации;
- 5.2.8. своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- 5.2.9. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения ГБУ РО «Скопинская ЦРБ»;
- 5.2.10. предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- 5.2.11. обеспечивать сохранность денежных средств и других ценностей ГБУ РО «Скопинская ЦРБ»;
- 5.2.12. своевременно доводить до сведения главного врача информацию о любом конфликте интересов, как только стало известно об этом;
- 5.2.13. обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны ГБУ РО «Скопинская ЦРБ», его должностных лиц и сотрудников.

6. Работники ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» осуществляют свою трудовую деятельность в данном учреждении основываясь исключительно на интересах учреждения, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

7. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» .

8. Главный врач ГБУ РО «Скопинская ЦРБ» в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный федеральный орган исполнительной власти.

9. Для урегулирования конфликта интересов уполномоченный федеральный орган исполнительной власти образует комиссию по урегулированию конфликта интересов.

10. Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов утверждается уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Состав комиссии по урегулированию конфликта интересов формируется с учетом исключения возможности возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые указанной комиссией решения.

11. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с возникновением ситуаций, при которых у сотрудника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично, либо через представителя, материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей.

12. Основными задачами Комиссии являются:

[1\) урегулирование конфликта интересов медицинских и \(или\) фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;](#)

[2\) анализ риска и последствий возникновения конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности;](#)

[3\) мониторинг правоприменительной практики в области урегулирования конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.](#)

13. 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 ГБУ РО «Скопинская ЦРБ».

14. Соблюдение требований настоящего Положения является обязательным для каждого работника ГБУ РО «Скопинская ЦРБ».

15. В случае обнаружения признаков предконфликтной ситуации и конфликта интересов, о которой руководитель, работники учреждения знали, но не сообщили, а также в случае допущения иных нарушений настоящего Положения в процессе исполнения трудовой, договорной, профессиональной деятельности, выразившиеся в неисполнении (ненадлежащем) исполнении должностных обязанностей и причинении ущерба учреждению, к указанному лицу применяются меры ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными, нормативными, правовыми актами учреждения.

Пример типовых ситуаций конфликта интересов, отражающих специфику деятельности учреждения и возможные способы урегулирования:

1. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

2. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

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

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

4. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты, премии) в отношении своего подчиненного, с которым одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные 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. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которыми связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.