

**Положение**  
**«О предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников»**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Тверской**  
**областной клинический наркологический диспансер»**

**1. Общие положения**

Основной целью Положения о конфликте интересов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Тверской области «Тверской областной клинический наркологический диспансер» (далее Положение, Учреждение) является урегулирование вопросов, связанных с возникновением ситуаций, при которых у работника Учреждения при осуществлении им 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 работника и интересами пациента (далее - конфликт интересов).

Основанием для разработки данного локального нормативного акта являются: Конституция Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ; Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008г. № 273-ФЗ; Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ;

**2. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- 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, с которым связана его личная заинтересованность;
- работник Учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков;
- работник Учреждения получает наличные деньги или ценный подарок от пациента, поставщика, других контрагентов за исполнение им трудовых или служебных обязанностей;
- работник Учреждения занимается рекламой лекарственных препаратов определенных фармацевтических компаний, с которыми его связывает личная заинтересованность;
- работник Учреждения принимает от фармацевтических компаний наличные деньги, подарки, посещает за счет фармацевтических компаний развлекательные мероприятия, а также за счет фармацевтических компаний выезжает на отдых.

**3. Круг лиц, попадающих под действие положения.**

Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности, в том числе на работников, выполняющих работу по совместительству, а также лиц, сотрудничающих с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

#### **4. 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) Учреждением.

#### **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

5.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работник должен руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

5.2. работник обязан избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

5.3. в случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача ГБУЗ «ТОКНД»;

5.4. нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами учреждения;

5.5. гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

5.6. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения**

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственное лицо Учреждения по предупреждению коррупции.

6.2. Процедура раскрытия интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Существуют следующие возможные варианты раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

6.4. Указанное в пункте 6.2 настоящего Положения сообщение работника учреждения передается должностному лицу учреждения, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников учреждения о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

6.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.6. В случае близкого родства или свойства с работником Учреждения, если трудовая деятельность связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому за отчетный период, первый работник заполняет декларацию конфликта интересов (форма прилагается).

6.7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

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. Рассмотрение вопросов связанных с конфликтом интересов.**

7.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с конфликтом интересов, и поступивших в Учреждении создается специальная комиссия. Состав комиссии определяется приказом Главного врача Учреждения.

7.2. Комиссия рассматривает поступившие в адрес главного врача или непосредственно в комиссию письменные уведомления о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности.

Председатель комиссии в течение 3 рабочих дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее 7 рабочих дней со дня поступления указанного письменного уведомления.

Заседание комиссии проводится в присутствии работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов при осуществлении им профессиональной деятельности. При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание комиссии проводится в его отсутствие. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии при отсутствии письменной просьбы о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может принять решение о рассмотрении указанного вопроса в отсутствие работника.

На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника и иных лиц, рассматривается по существу уведомление о возникновении конфликта интересов при осуществлении медицинской и иной деятельности и прилагаемые к нему документы, а также дополнительные материалы.

Члены комиссии и лица, участвовавшие в заседании комиссии, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

По результатам заседания Комиссия принимает одно из следующих решений:

не подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или иной деятельности;

подтверждено наличие конфликта интересов при осуществлении медицинской или иной деятельности.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии на основе комплексной, всесторонней, объективной оценки всех материалов по делу, пояснений работника и иных лиц, рассмотрения поступивших доказательств. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

## 8. Способы разрешения конфликта интересов.

В случае если комиссия приходит к выводу, что конфликт интересов имеет место, используются различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения либо 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 организации;
- 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 в соответствии с Трудовым законодательством.

Членами комиссии может быть предложен иной способ разрешения конфликта интересов.

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.

## 9. Соблюдение Положения и ответственность.

Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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.

Руководство учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и клиентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

Руководство учреждения доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, 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.

Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись, в том числе при приеме на работу (до заключения трудового договора).

## 10. Заключительные положения.

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.

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

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 конфликте интересов  
в ГБУЗ «ТОКНД»

\_\_\_\_\_ (наименование должности представителя нанимателя, работодателя)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (ФИО, должность работника учреждения, контактный телефон)

**Сообщение о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной

заинтересованности: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Лицо, направившее сообщение \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » 201 \_\_\_\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Лицо, принявшее сообщение

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » 201 \_\_\_\_\_ г.  
(подпись) (расшифровка подписи) (дата)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности \_\_\_\_\_

**Журнал регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности**

п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение