

ФЕДЕРАЛЬНОЕ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ АГЕНСТВО

**Тобольская больница Федерального государственного бюджетного
учреждения здравоохранения «Западно-Сибирский медицинский центр
Федерального медико-биологического агентства»
(Тобольская больница ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА России)**

ПРИКАЗ

02.08.2024

№ 200-о

г. Тобольск

**Об утверждении Положения о конфликте интересов
Тобольской больницы ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА**

В целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов Тобольской больницы ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА России согласно приложению №1.
2. Утвердить форму уведомления о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения согласно приложению №2.
3. Руководителям структурных подразделений обеспечить неукоснительное исполнение настоящего приказа.
4. Настоящий приказ действует с момента его издания до момента его отмены.
5. Ответственность за исполнение данного приказа возложить на заместителя главного врача по медицинской части Шестакову Н.Н.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. главного врача



Д.О. Тарасов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о конфликте интересов Тобольской больницы ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА (далее по тексту - Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» и в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции.
2. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Тобольской больницы ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА (по тексту - Учреждение) и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником которой он является.
3. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Учреждения, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.
4. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
5. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.
6. Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

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.
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 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.

3. СИТУАЦИИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Конфликт интересов может возникнуть в тех случаях, когда личный интерес работника Учреждения противоречит его профессиональным обязанностям и задачам Учреждения или когда посторонняя по отношению к Учреждению деятельность занимает рабочее время работника.
2. Работник Учреждения в ходе исполнения 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.
3. 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.
4. 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, либо намеревается установить такие отношения - способы урегулирования - рекомендация работнику отказаться от получаемых благ или услуг, отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, изменение трудовых обязанностей работника.
5. 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.
6. 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.

7. Приведенный перечень ситуаций возникновения конфликта интересов не является исчерпывающим.

8. Для предотвращения конфликта интересов, работникам Учреждения необходимо следовать настоящему Положению, Кодексу этики и служебного поведения работников Тобольской больницы ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА России

4. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И ВЫЯВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. При приеме на работу, изменении обязанностей работника, назначении на новую должность или возникновении другой ситуации, информацию о потенциальном конфликте интересов работник обязан сообщить главному врачу Учреждения, а при его отсутствии заместителю главного врача.

2. В целях предотвращения и выявления конфликта интересов Учреждение обеспечивает при приеме на работу, а также ознакомление каждого работника с настоящим Положением, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения; обеспечивает сохранность врачебной тайны и персональных данных, привлекает работников к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. В случае возникновения конфликта интересов работник Учреждения обязан сообщить непосредственному руководителю о любом реальном или потенциальном конфликте интересов как только о нем становится известно, принять меры по преодолению конфликта интересов по согласованию с руководством Учреждения.

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 принимает меры, направленные на предотвращение последствий конфликта интересов.

5. Руководитель Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА России.

6. В целях предотвращения конфликта интересов работники Учреждения обязаны воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов; соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Положением, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения;

незамедлительно доводить до сведения ответственных лиц Учреждения сведения о появлении условий, которые могут повлечь возникновение конфликта интересов; сообщить главному врачу Учреждения о возникновении обстоятельств, препятствующих независимому и добросовестному осуществлению должностных обязанностей, соблюдать режим защиты информации; при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей, избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5. ПРОЦЕДУРА РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1. Виды раскрытия конфликта интересов в Учреждении: 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 ситуации конфликта интересов.
2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Является допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
3. Рассмотрение полученной информации о конфликте интересов проводится коллегиально. В обсуждении в обязательном порядке принимают участие следующие лица: главный врач, заместитель главного врача, главная медицинская сестра, начальник отдела кадров, юрисконсульт, работник и непосредственный руководитель работника, в отношении которого рассматривается вопрос о регулировании конфликта интересов, председатель профсоюзного комитета. В каждом конкретном случае главный врач имеет призвать к обсуждению иных лиц.
4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
5. По итогу рассмотрения сведений о конфликте интересов комиссия имеет право признать ситуацию конфликтной и использовать различные способы ее разрешения, а также имеет право признать ситуацию неконфликтной.
6. Способы урегулирования конфликта интересов: 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 интересов с интересами Учреждения; увольнение работника по собственному желанию, увольнение работника по инициативе работодателя.

7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае комиссией могут быть найдены иные способы его урегулирования.

6. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ И ПРОЦЕДУР, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПОЛОЖЕНИЕМ

1. Осуществление внутреннего контроля включает в себя: отслеживание на основании имеющейся (полученной) информации, которая вызывает возникновение конфликта интересов; право требовать предоставления работниками Учреждения объяснений в письменной форме по вопросам, возникающим в ходе исполнения ими своих обязанностей при осуществлении профессиональной деятельности; осуществление служебных проверок по фактам нарушений работниками Учреждения условий настоящего Положения, Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения; соблюдение конфиденциальности полученной информации, незамедлительное уведомление главного врача о выявленных фактах конфликта интересов (вероятности его наступления) и результатах проведения в связи с этим расследований и служебных проверок; иные действия направленные на обеспечение контроля соблюдения настоящего Положения и предотвращения конфликта интересов.

7. МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1. Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является влечет расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п.7.1, ч. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ)

2. Непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов главному врачу, влечет наложение административного штрафа в размере от 3000 рублей до 5000 рублей (п. 1 ст.6.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях)

3. Непредставление или несвоевременное представление руководителем медицинской организации уведомления о возникновении конфликта интересов медицинского работника влечет наложение

административного штрафа в размере от 5000 рублей до 10000 рублей (ч.2 ст.6.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях)

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частями 1,2,3 статьи 6.29 КоАП РФ лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет наложение административного штрафа в размере от 10000,00 рублей до 20000,00 рублей, либо дисквалификацию на срок до 6 месяцев.

5. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства несут уголовную, административную, гражданско- правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с действующим законодательством права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

7. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо.

8. Настоящее Положение имеет юридическую силу, действует с 01.08.2024 года до вынесения приказа об отмене.

*Форма уведомления о возникшем конфликте интересов
или о возможности его возникновения*

Главному врачу Тобольской больницы
ФГБУЗ ЗСМЦ ФМБА России
Тарасову Д.О.

От _____
(Фамилия имя отчество работника)

(должность)

Уведомление
о возникшем конфликте интересов или о
возможности его возникновения

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О
противодействии коррупции» сообщаю:

(описывается ситуация, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника 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 РФ)

(дата)

(подпись)

ФИО, должность непосредственного начальника

(дата)

(подпись)