

**бюджетное учреждение здравоохранения Вологодской области «Вологодская  
городская поликлиника № 2**

160014 г. Вологда ул. Самойло д.15  
телефон (8 8172) 54-81-60  
факс (8 8172) 54-60-64

**ПРИКАЗ**

от «30» 12.2016 года

№ 585

**Об утверждении «Положения  
о выявлении и урегулировании конфликта интересов в бюджетном учреждении  
здравоохранения Вологодской области "Вологодская городская поликлиника №2"**

Во исполнение положений Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273 - ФЗ "О  
противодействии коррупции; Методических рекомендаций по разработке и принятию  
организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными  
Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,

**Приказываю:**

1. Утвердить «Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в  
бюджетном учреждении здравоохранения Вологодской области "Вологодская городская  
поликлиника №2» (далее – Положение) (приложение 1).
2. Всем руководителям структурных подразделений Бюджетного учреждения  
здравоохранения Вологодской области «Вологодская городская поликлиника №2»  
ознакомить под роспись подчиненных работников с Положением. Расписки об ознакомлении  
с положениями кодекса передать в отдел кадров.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.Д.Кудряков

бюджетное учреждение здравоохранения  
Вологодской области «Вологодская  
городская поликлиника № 2  
160014 г. Вологда ул. Самойло д.15  
телефон (8 8172) 54-81-60  
факс (8 8172) 54-60-64

Утвержден приказом № 585 от  
« 30 » 12.2016.  
(Приложение №1)

**Положение**  
**о выявлении и урегулировании конфликта интересов в бюджетном учреждении**  
**здравоохранения Вологодской области "Вологодская городская поликлиника №2"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области "Вологодская городская поликлиника №2" (далее - Положение) устанавливает порядок предотвращения, выявления и урегулирования конфликтов интересов работников бюджетного учреждения здравоохранения Вологодской области "Вологодская городская поликлиника №2" (далее - учреждение)

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273 - ФЗ "О противодействии коррупции;
- Методическим рекомендациям по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

**2. Цели и задачи**

2.1. Целями настоящего Положения являются:

- предотвращение конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения;
- своевременное выявление и урегулирование конфликта интересов в трудовой деятельности работников учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого учреждения;
- координирование взаимодействия медицинских работников учреждения с другими участниками медицинских отношений.

2.2. Основной задачей деятельности учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

**3. Термины и определения**

3.1. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя учреждения) и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации (учреждения), работником (представителем организации/учреждения) которой он является.

3.2. **Личная заинтересованность работника (представителя учреждения)** – заинтересованность работника (представителя организации/учреждения), связанная с возможностью получения работником (представителем организации/учреждения) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3.3. **Конфликт интересов медицинского работника** - ситуация, при которой у медицинского работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение медицинскими работниками

профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациентов, их (законных представителей).

**3.4. Родственники и члены семьи** - родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры; усыновители, усыновленные; двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей), племянники; супруги (муж, жена); братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей.

#### **4. Круг лиц, попадающих под действие положения**

4.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

#### **5 Основные принципы управления конфликтом интересов в организации**

5.1. 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.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

6.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

6.2. 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;

6.3. 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.

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

6.5. Рабочая группа в комиссию утверждается приказом главного врача по учреждению.

6.6. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. Учреждение 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 учреждения 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 организации по инициативе работника.

6.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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. Условия (ситуации) конфликта интересов работников учреждения**

7.1. Учреждение выделяет следующие условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работников учреждения:

7.1.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных (трудовых) обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, с которыми связана его личная заинтересованность. Возможные способы урегулирования: отстранения работника от принятия решений, которые являются предметом конфликта интересов.

7.1.2. Работник учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которыми связана его личная заинтересованность, например, принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который 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 изменения круга его должностных обязанностей.

7.1.3. Работник учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в учреждении, имеющей деловые отношения с учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом, например, работник учреждения, ответственный за закупку материальных средств, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков и заинтересованным лицом одного из потенциальных поставщиков является родственник работника учреждения. Возможны способы урегулирования: - отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; - рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

7.1.4. Работник учреждения принимает решение о закупке учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. Возможны способы урегулирования: - отстранения работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.5. Возможны способы урегулирования:

- получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом, например, работник учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары организации, которая является поставщиком учреждения
- Возможны способы урегулирования: - рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг;

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов ; - изменение трудовых обязанностей работника.

7.1.6. 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.

Возможны способы урегулирования: - рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; - установление правил поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/ принятия дорогостоящих подарков.

7.1.7. Работник учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении и ти прекращении деловых отношений учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможны способы урегулирования: - отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7.1.8 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.

Возможны способы урегулирования: - установление правил поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей или известной в связи с выполнением трудовых отношений.

7.2. Иные ситуации рассматриваются и их возможные способы урегулирования определяются учреждением по мере их возникновения.

## **8. Условия (ситуации) конфликтов интересов медицинских работников учреждения**

8.1. В учреждении выделяют следующие условия (ситуации) при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов медицинского работника:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов медицинского работника;

- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов медицинского работника.

8.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов медицинского работника относятся следующие:

- использование с личной заинтересованностью возможностей пациентов;

- получение медицинским работником подарков и иных услуг от пациентов;

- сбор денежных средств на нужды учреждения;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для медицинских работников учреждения.

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

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

- 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 (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов

## **10. Соблюдение Положения и ответственность**

10.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью всех работников учреждения, независимо от занимаемой должности (выполняемой работы).

10.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работников к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

10.3. В соответствии с пунктом 7.1, статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

10.4. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско- правового и административного, или уголовного преследования.