

Утверждено
КГБУЗ «Каратузская РБ»
Главный врач *Пинчук* Т.А. Пинчук
Приказ от «11» мая 2016 г.
№ 57

ПОЛОЖЕНИЕ

«О мерах по предупреждению и противодействию коррупции в КГБУЗ «Каратузская РБ»

1. Общие положения и основные понятия

1.1. Данное Положение «О мерах по предупреждению и противодействию коррупции в КГБУЗ «Каратузская РБ»» (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с последующими изменениями), Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013г №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08.11.2013 года.

1.2. Настоящее Положение создано для противодействия, предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

1.3.1. Коррупция:

а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

б) совершение деяний, указанных в подпункте "а" настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица;

1.3.2. Противодействие коррупции – деятельность членов рабочей группы (комиссии) учреждения по борьбе с коррупцией и физических лиц в пределах их полномочий:

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.3.3. Антикоррупционная политика – деятельность администрации КГБУЗ «Каратузская РБ», направленная на создание эффективной системы противодействия коррупции;

1.3.4. Антикоррупционная экспертиза правовых актов - деятельность специалистов по выявлению и описанию коррупциогенных факторов, относящихся к действующим правовым актам и (или) их проектам, разработке рекомендаций, направленных на устранение или ограничение действия таких факторов;

1.3.5. Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

1.3.6. Коррупциогенный фактор - явление или совокупность явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующие их распространению;

1.3.7. Предупреждение коррупции - деятельность КГБУЗ «Каратузская РБ» по антикоррупционной политике, направленной на выявление, изучение, ограничение либо устранение явлений, порождающих коррупционные правонарушения или способствующих их распространению.

1.3.8. Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

1.3.9. Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

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

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

1.3.12. Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

1.4. Основным кругом лиц, попадающих под действие данного Положения, являются работники учреждения, находящиеся в трудовых отношениях с учреждением, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Настоящее Положение распространяется и на лица, выполняющие для учреждения работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующее Положение нужно включить в текст договоров.

2. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения

2.1. Системы мер противодействия коррупции в учреждении основываться на следующих ключевых принципах:

2.1.1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

2.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

2.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данном учреждении коррупционных рисков.

2.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

2.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

2.1.7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

2.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

3. Основные меры по профилактике коррупции

3.1. Профилактика коррупции осуществляется путем применения следующих основных мер:

3.1.2. Формирование в коллективе КГБУЗ «Каратузская РБ» нетерпимости к коррупции;

3.2.2. Проведение мониторинга локальных актов, издаваемых администрацией КГБУЗ «Каратузская РБ» на предмет соответствия действующему законодательству;

3.2.3. Проведение мероприятий по разъяснению работникам КГБУЗ «Каратузская РБ» законодательства в сфере противодействия коррупции.

3.2.4. Запретить работникам учреждения:

3.2.4.1. принимать подарки, денежные средства, оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также принимать участие в развлекательных, торжественных, праздничных мероприятиях, проводимых за счет средств организаций, занимающихся разработкой, производством и/или реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, и организаций, обладающих правами на использование оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их законных представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени данных организаций) (далее соответственно – компания, представитель компании); и от иных лиц, являющихся поставщиками (подрядчиками, исполнителями) учреждения.

3.4.2. заключать соглашения с компанией (представителем компании) о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий;

3.4.3. получать от компании (представителя компании) образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам;

3.4.4. предоставлять пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях, в том числе скрывать от пациента информацию о наличии лекарственных препаратов, медицинских изделий, имеющих более низкую цену;

3.4.5. осуществлять прием представителей компании, а также иных лиц по вопросам обращения лекарственных средств, медицинских изделий в рабочее время (за исключением приема работников компаний лицами из административного персонала, уполномоченными для этого руководителем медицинской организации);

3.4.6. осуществлять рекламу лекарственных препаратов, медицинских изделий на бланках, снабженных информацией рекламного характера, а также на бланках с заранее впечатанным наименованием лекарственного препарата, медицинских изделий;

3.4.7. использовать на рабочем месте предметы, имеющие логотип компании или торговое наименование лекарственного препарата, медицинского изделия;

3.4.8. заключать соглашения, договоры, контракты и т.д. с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) на поставку товара, выполнение работ, оказание услуг по сговору и личной заинтересованности.

4. Организационные основы предупреждения и противодействия коррупции

4.1. Общее руководство мероприятиями, направленными на предупреждение и противодействие коррупции, осуществляет ответственное должностное лицо по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликтов интересов в КГБУЗ «Каратузская РБ» (далее – Комиссия).

4.2. Ответственное лицо назначается приказом главного врача КГБУЗ «Каратузская РБ».

5. Основные направления по повышению эффективности противодействия коррупции

5.1. Основными направлениями по повышению эффективности противодействия коррупции в КГБУЗ «Каратузская РБ» являются:

5.1.1. Принятие административных и иных мер, направленных на привлечение работников учреждения к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в коллективе негативного отношения к коррупционному поведению.

5.1.2. Уведомление в письменной форме работниками учреждения администрации и Комиссии по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликтов интересов обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц, в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

5.1.3. Создание условий администрации КГБУЗ «Каратузская РБ» для уведомления гражданами и организациями обо всех случаях вымогания у них взяток работниками данного учреждения.

6. Определение должностных лиц организации, ответственных за реализацию антикоррупционной деятельности учреждения

6.1. Ответственным за противодействие коррупции в медицинском учреждении, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является главный врач.

6.2. Задачи, функции и полномочия главного врача в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией. Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);

- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами лица или иными лицами;

- организация проведения оценки коррупционных рисков и т.д.

7. Определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

7.1. Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников учреждения.

7.2. Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

7.2.1. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

7.2.2. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

7.2.3. незамедлительно информировать руководство учреждения и Комиссию

по противодействию коррупции о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

7.2.4. незамедлительно информировать руководство учреждения и Комиссию по противодействию коррупции о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

7.2.5. сообщить руководству учреждения и Комиссии о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7.3. В случае невыполнения работником учреждения требований, установленных в п.п. 7.2.1. - 7.2.5 настоящего Положения, работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

8. Установление перечня реализуемых медицинской организацией антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения)

№ п/п	Направление	Мероприятие
1	2	3
1.	Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения	разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников
2.	Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая определение доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.) введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления

- | | | |
|---|---|---|
| | | сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер |
| 3 | Обучение и информирование работников | ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур |
| 4 | Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики организации | осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам |
| 5 | Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов | проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции |

9. Оценка коррупционных рисков

9.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности медицинской организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды медицинской организацией.

9.2. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

9.2.1. представить деятельности медицинской организации в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы;

9.2.2. выделить «критические точки» - для каждого процесса определить элементы,

при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

9.2.3. для каждого элемента, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено медицинской организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
- должности в медицинской организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц медицинской организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
- разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

10. Конфликт интересов

10.1. Работники в целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов обязаны:

10.1.2. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами медицинской организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

10.2.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

10.2.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

10.3. Медицинская организация берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

10.4. Поступившая информация подлежит тщательной проверке уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для медицинской организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Способы разрешения 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;
- 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами медицинской организации;
- увольнение работника из медицинской 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.

10.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является

исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности медицинской организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

10.6. Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, главный врач, члены Комиссии по борьбе с коррупцией и урегулированию конфликтов интересов. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально.

11. Внутренний контроль

11.1. Осуществление внутреннего контроля хозяйственных операций, организация внутреннего контроля ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности производится в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

11.2. Внутренний контроль проводится с учетом требований антикоррупционной деятельности, реализуемой в медицинской организации, в том числе путем:

11.2.2. проверки соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;

11.2.3. контроля документирования операций хозяйственной деятельности медицинской организации;

11.2.4. проверки экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

11.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности прежде всего связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправления в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

12. Ответственность физических и юридических лиц за коррупционные правонарушения

12.1. Работники медицинской организации за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 13 Федерального закона № 273-ФЗ).

12.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности и заниматься определенным видом деятельности.

12.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к

юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

13.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности медицинского учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

13.2. Медицинское учреждение не принимает каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

13.3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в различных формах, в том числе:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности

организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных

преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

13.4. Руководство КГБУЗ «Каратузская РБ» и её сотрудники:

- оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции;

- предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

13.5. Руководство КГБУЗ «Каратузская РБ» и её сотрудники не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных, судебных или правоохранительных органов.

14. Порядок пересмотра и внесения изменения в Положение «О противодействии коррупции в КГБУЗ «Каратузская РБ»

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов данного положения может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному акту.

Утверждено
КГБУЗ «Каратузская РБ»
Главный врач *Т.А. Пинчук* Т.А. Пинчук
Приказ от «11» мая 2016 г.
№ 57

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности в КГБУЗ «Каратузская РБ».

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от 21 ноября 2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральным законом РФ от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудовым кодексом Российской Федерации и иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Положение разработано с целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности медицинских работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения КГБУЗ «Каратузская РБ», оказывающие медицинскую помощь.

1.5. Требования настоящего Положения обязательны для всех медицинских работников КГБУЗ «Каратузская РБ».

2. Основные понятия

Участники отношений, возникающих в процессе медицинской деятельности – пациенты, законные представители пациентов, медицинские работники, организации, участвующие в осуществлении медицинской деятельности КГБУЗ «Каратузская РБ».

Конфликт интересов 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 работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами других участников отношений.

Под **личной заинтересованностью** медицинского работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения медицинским работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

В основу работы по управлению конфликтом интересов медицинских работников положены следующие принципы:

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- г) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

3. Ограничения, налагаемые на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

3.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых возникает конфликт интересов медицинского работника в КГБУЗ «Каратузская РБ» устанавливаются ограничения, налагаемые на медицинских работников КГБУЗ «Каратузская РБ» при осуществлении ими профессиональной деятельности.

3.2. Перечень ограничений, налагаемых на медицинских работников КГБУЗ «Каратузская РБ» при осуществлении ими профессиональной деятельности, определяется Положением об организации работы по соблюдению ограничений, налагаемых на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, в КГБУЗ «Каратузская РБ».

3.3. Медицинские работники КГБУЗ «Каратузская РБ» обязаны соблюдать установленные п. 2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения, и запреты, установленные локальными нормативными актами КГБУЗ «Каратузская РБ».

4. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. Случаи возникновения у медицинского работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников отношений, возникающих в процессе медицинской деятельности.

4.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов медицинского работника в КГБУЗ «Каратузская РБ» реализуются следующие мероприятия:

а) при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права медицинских работников КГБУЗ «Каратузская РБ» учитывается мнение представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

б) обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы медицинские работники и иные участники отношений, возникающих в процессе медицинской деятельности;

в) обеспечивается информационная открытость КГБУЗ «Каратузская РБ» в соответствии с требованиями действующего законодательства;

г) осуществляется чёткая регламентация деятельности медицинских работников внутренними локальными нормативными актами КГБУЗ «Каратузская РБ»;

д) обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством осуществления медицинской деятельности;

е) осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов медицинского работника.

4.3. Медицинские работники КГБУЗ «Каратузская РБ» обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.4. С целью предотвращения конфликта интересов все медицинские работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции и/или трудовые договора по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.5. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача КГБУЗ «Каратузская РБ». Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции медицинского работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

4.6. Главный врач КГБУЗ «Каратузская РБ» в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов медицинского работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии КГБУЗ «Каратузская РБ» по урегулированию споров между участниками отношений, возникающих в процессе медицинской деятельности.

4.7. Решение комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов медицинского работника, является обязательным для всех участников отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

4.8. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками отношений, возникающих в процессе медицинской деятельности, при рассмотрении вопросов,

связанных с возникновением конфликта интересов, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.9. До принятия решения комиссии по урегулированию споров между участниками отношений, возникающих в процессе медицинской деятельности, главный врач КГБУЗ «Каратузская РБ» в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников отношений.

4.10. Главный врач КГБУЗ «Каратузская РБ», когда ему стало известно о возникновении у медицинского работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством

5. Виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения

5.1 Выделяют следующие виды раскрытия конфликта интересов:

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

5.2. Организация должна взять 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 организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены медицинским работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3. КГБУЗ «Каратузская РБ» также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- а) ограничение доступа медицинского работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы медицинского работника;
- б) добровольный отказ медицинского 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;
- в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей медицинского работника;
- г) временное отстранение медицинского работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- д) перевод медицинского работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- е) отказ медицинского работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами КГБУЗ «Каратузская РБ»;

ж) увольнение работника из организации по инициативе медицинского работника;

з) 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.

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 КГБУЗ «Каратузская РБ».

6. Обязанности медицинских работников, связанные с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

6.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей медицинский работник должен руководствоваться интересами КГБУЗ «Каратузская РБ» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

6.2. Медицинский работник должен избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

6.3. Медицинский работник обязан раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

6.4. Медицинский работник должен содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность

7.1. Ответственным лицом в КГБУЗ «Каратузская РБ» за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является главный врач КГБУЗ «Каратузская РБ».

7.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов медицинских работников:

а) утверждает «Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности»;

б) утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

в) утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции и/или трудовые договора медицинских работников;

г) организует информирование медицинских работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

д) при возникновении конфликта интересов медицинского работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по урегулированию споров между участниками отношений, возникающих в процессе медицинской деятельности;

е) организует контроль за состоянием работы в КГБУЗ «Каратузская РБ» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов медицинских работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.3. За нарушение настоящего Порядка медицинские работники КГБУЗ «Каратузская РБ» несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

Медицинские работники КГБУЗ «Каратузская РБ» в обязательном порядке знакомятся с Положением при приеме на работу.