

**Положение о конфликте интересов
Областного бюджетного учреждения здравоохранения
«Городская клиническая больница № 8» г. Иваново**

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с частью 1 статьи 10 Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов в ОБУЗ ГКБ № 8 (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом о противодействии коррупции, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников ОБУЗ ГКБ № 8 и основано на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Работники должны соблюдать интересы организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности, связанные с осуществлением ими своих трудовых обязанностей, или допускать использование таких возможностей в целях, противоречащих целям, указанным в Уставе организации.

1.4. Работники должны избегать любых конфликтов интересов, должны быть независимы от конфликта интересов, затрагивающего организацию.

1.5. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий всех структурных подразделений организации.

2. Меры по предотвращению конфликта интересов

2.1. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов являются:

- ✓ строгое соблюдение руководителем организации, работниками обязанностей, установленных законодательством, Уставом организации, иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями;
- ✓ утверждение и поддержание организационной структуры организации, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
- ✓ распределение полномочий приказом о распределении обязанностей между руководителем и заместителями руководителя организации;
- ✓ выдача определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;
- ✓ распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения правонарушений и преступлений и осуществления иных противоправных действий при осуществлении уставной деятельности;
- ✓ внедрение практики принятия коллегиальных решений по всем наиболее ответственным и масштабным вопросам, с использованием всей имеющейся в организации информации, в том числе данных бухгалтерской, статистической, управленческой и иной отчетности;
- ✓ исключение действий, которые приведут к возникновению конфликта интересов: руководитель организации и работники должны воздерживаться от участия в совершении операций или сделках, в которые вовлечены лица и (или) организации, с которыми руководитель организации и работники либо члены их семей имеют личные связи или финансовые интересы;
- ✓ запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную, или врачебную тайну, для заключения сделок третьими лицами.

3. Обязанности руководителя организации и работников по предотвращению конфликта интересов

3.1. В целях предотвращения конфликта интересов руководитель организации и работники обязаны:

- ✓ исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными актами организации;
- ✓ соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Устава организации, локальных нормативных актов организации, настоящего Положения о конфликте интересов;
- ✓ при принятии решений по кадровым, организационно-техническим, финансовым, материально-техническим вопросам, либо при подготовке проектов таких решений руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- ✓ 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 трудовых обязанностей;
- ✓ уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.
- ✓ обеспечивать эффективность управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами организации;
- ✓ исключить возможность вовлечения организации, руководителя организации и работников в осуществление противоправной деятельности;
- ✓ обеспечивать максимально возможную результативность при совершении сделок;
- ✓ обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности;
- ✓ своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации об организации в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- ✓ соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения работников организации;
- ✓ предоставлять исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- ✓ обеспечивать сохранность денежных средств и другого имущества организации;
- ✓ обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны организации, руководителя организации и работников.

4. Порядок предотвращения или урегулирования конфликта интересов

4.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется должностным лицом, ответственным за реализацию Антикоррупционной политики.

4.2. Работники должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов руководителю организации и должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики, с указанием его сторон и сути, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут

помешать принятию объективных и честных решений. Выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.

4.3. Лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, не позднее семи рабочих дней со дня поступления сообщения должно выдать работнику письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

4.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:

- ✓ ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- ✓ добровольном отказе 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;
- ✓ пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
- ✓ временном отстранении работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с трудовыми обязанностями;
- ✓ переводе работника на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- ✓ передаче работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- ✓ отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- ✓ увольнении работника из организации по инициативе работника;
- ✓ увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4.5. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

4.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера 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.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов следующие:

- ✓ при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных
- ✓ обязанностей руководствоваться интересами ОБУЗ ГКБ № 8, 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.

Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

Непрятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является нарушением, за которое он может быть привлечен в зависимости от тяжести проступка к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности.

Заключительные положения

С Положением о конфликте интересов ОБУЗ ГКБ №8 г. Иваново работников учреждения ознакомить на планерных совещаниях на общей конференции и в отделениях (ответственные – заведующие структурными подразделениями). Обязанность по ознакомлению с Положением вновь принимаемых сотрудников возложить на начальника отдела кадров.