



РЖД·МЕДИЦИНА

Частное учреждение здравоохранения
«Клиническая больница
«РЖД – Медицина» города Киров»

ПРИКАЗ

«19» сентября 2019 года

№ 314-П/1

«Об утверждении
Положения о конфликте интересов»

В целях совершенствования работы в области противодействия коррупции и во исполнение Федерального закона «О противодействии коррупции»:

Приказываю:

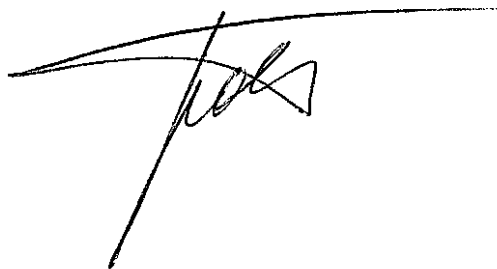
- 1) Утвердить прилагаемое Положение об урегулировании конфликта интересов в ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» г. Киров».
- 2) Создать комиссию по урегулированию конфликтов интересов в составе:
 - Окишева Галина Михайловна, заместитель главного врача по экономическим вопросам,
 - Груздев Николай Александровичу, заведующий организационно-методическим кабинетом,
 - Слесарев Николай Владимирович, врач-хирург (председатель профсоюзного комитета)
 - Коровкина Олеся Ивановна, ведущий юрист-консульт,
 - Носкова Елена Александровна, начальник сектора по управлению персоналом,
 - Люкина Светлана Александровна, главный бухгалтер.
- 3) Назначить ответственного за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» г. Киров», а также за прием, регистрацию и учет поступивших уведомлений о фактах обращения в

целях склонения работников ЧУЗ к совершению коррупционных правонарушений, обеспечивающим конфиденциальность и сохранность полученных данных заместителя главного врача по экономическим вопросам Окишеву Галину Михайловну.

4) Назначить ответственного за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в ЧУЗ – Окишеву Г.М.

5) Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.В. Бобков

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ЧУЗ «КБ «РЖД-
Медицина» г. Киров»
от 19.09.2019 года № 314-П/1

ПОЛОЖЕНИЕ
об урегулировании конфликта интересов в ЧУЗ «КБ «РЖД-Медицина» г. Киров»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, антикоррупционной политикой, определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников ЧУЗ «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Киров» (далее ЧУЗ) в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

2. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия: **конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ЧУЗ или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей по отношению к ЧУЗ и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами ЧУЗ, способного привести к причинению экономического ущерба и/или вреда деловой репутации ЧУЗ; **личная заинтересованность** - возможность получения неправомερных доходов в денежной или в натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником ЧУЗ с использованием своих должностных полномочий либо членами его семьи и иными лицами, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами (в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им и связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им и связанными с ним лицами акциями, долями, паями в ином юридическом лице); **контрагенты** - российские или иностранные юридические и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, с которыми ЧУЗ имеет

договорные отношения, за исключением трудовых отношений или планирует вступить в них.

3. Настоящее Положение распространяется на работников ЧУЗ независимо от занимаемой должности, а также на физических лиц, выполняющих для ЧУЗ работы по гражданско-правовым договорам.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Урегулирование конфликта интересов в ЧУЗ осуществляется на основе следующих принципов:

1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем (далее - реальном) конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (далее - потенциального) конфликта интересов;

2) индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;

4) соблюдение баланса интересов ЧУЗ и его работников при урегулировании конфликта интересов;

5) защита работника ЧУЗ от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ЧУЗ.

III. Обязанности работников ЧУЗ, связанные с исключением конфликта интересов

5. Работники ЧУЗ обязаны:

1) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами ЧУЗ, без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;

2) оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;

3) полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;

4) инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

IV. Порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов

6. Ответственным за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в учреждении является уполномоченное лицо, назначаемое главным врачом из числа Работников ЧУЗ (далее - ответственный).

7. В ЧУЗ устанавливаются следующие основания и сроки раскрытия конфликта интересов работником ЧУЗ:

1) при возникновении у работника учреждения потенциального (реального) конфликта интересов - не позднее 5 рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального конфликта интересов;

2) по требованию ответственного или Комиссии - не позднее 5 рабочих дней с момента возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального (реального) конфликта интересов.

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно путем заполнения декларации о конфликте интересов по форме согласно приложению (далее - декларация- приложение 1).

9. При выявлении конфликта интересов Комиссия и главный врач урегулируют конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, антикоррупционной политикой ЧУЗ, нормативными документами ЧУЗ в области противодействия коррупции в том числе следующими способами:

1) отказ работника ЧУЗ от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов ЧУЗ;

2) ограничение доступа работника ЧУЗ к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;

3) добровольный отказ работника ЧУЗ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов;

4) внесение по согласованию с работником ЧУЗ изменений в его должностные обязанности;

5) временное, с согласия работника ЧУЗ, отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь конфликт интересов;

б) перевод работника ЧУЗ с его согласия на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

В случае если использование указанных способов невозможно и/или в случае уклонения работника ЧУЗ от раскрытия сведений о конфликте интересов, осуществляется увольнение работника ЧУЗ по собственному желанию по согласованию с работодателем или по его инициативе.

При этом следует учитывать, что пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает увольнение работника по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основания для утраты работодателем доверия к работнику.

Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, осуществляется в порядке и по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

10. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника ЧУЗ и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб интересам ЧУЗ, тяжесть совершенного работником ЧУЗ коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства.

11. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Комиссия по урегулированию конфликта интересов и главный врач принимают меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывают работнику ЧУЗ на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации и нормативными документами ЧУЗ, и предупреждают его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости соответствующий руководитель применяет к работнику

ЧУЗ меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

12. Ответственный ежегодно представляет главному врачу и информацию об урегулировании потенциальных (реальных) конфликтов интересов и принятых решениях, к которому прилагаются декларации, материалы по урегулированию конфликта интересов и документы, подтверждающие исполнение принятых решений.

ДЕКЛАРАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется ответственным. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация поддежит последующей всесторонней проверке Комиссией в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования организации. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в ЧУЗ.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Антикоррупционной политикой, Положением о конфликте интересов.

(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность ответственного)	
От кого (ФИО работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с по

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1

Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

- 1.1. В активах организации?
- 1.2. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с организацией (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

1.3. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с организацией или ведет с ней переговоры?

1.4. В деятельности компании-конкуренте или физическом лице-конкуренте организации?

1.5. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

2. Если ответ на один из вопросов является "Да", то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа организации, уполномоченного разрешать конфликты интересов, или менеджера, которому были делегированы соответствующие полномочия?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с организацией?

3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с организацией, или ведет с ней переговоры?

3.3. В компании-конкуренте организации?

3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с организацией?

4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами организации в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица организации (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее приемку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией и другим предприятием, например, плату

7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи организации, которые могли бы быть истолкованы как влиятельные незаконным или незитичным образом на коммерческую сделку между организацией и другим предприятием, например, платеж контрагенту за услуги, оказанные организацией, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные организацией?

Взаимоотношения с государственными служащими

8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, прямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для бизнеса организации?

Инсайдерская информация

9. Раскрывали ли Вы третьим лицам какую-либо информацию об организации: (1) которая могла бы оказать существенное влияние на стоимость ее ценных бумаг на фондовых биржах в случае, если такая информация стала бы широко известна; (2) с целью покупки или продажи третьими лицами ценных бумаг организации на фондовых биржах к Вашей личной выгоде или выгоде третьих лиц?

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации во время исполнения своих обязанностей?

11. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы организации

12. Использовали ли Вы средства организации, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации или вызвать конфликт с интересами организации?

13. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации?

Равные права работников

14. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?

15. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

16. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Другие вопросы

17. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "Да" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Раздел 2

Декларация о доходах

18. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?
19. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена:

_____ (Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Представитель руководителя организации

_____ (Ф.И.О., подпись)

Представитель юридической службы

_____ (Ф.И.О., подпись)

Представитель кадровой службы

_____ (Ф.И.О., подпись)

Решение комиссии по декларации
(подтвердить подписями) :

Конфликт интересов не был обнаружен	
Не рассматривается как конфликт интересов ситуация, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами ЧУЗ	
Работнику ограничен доступ к информации ЧУЗ, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать, какой информации]	
Отстранение (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	
Отстранение работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами	
Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Ходатайство перед главным врачом об увольнении работника по инициативе организации за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Декларация передана главному врачу для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что	