

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«УЛЬЯНОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ГОСПИТАЛЬ ВЕТЕРАНОВ ВОЙН»

ПРИКАЗ

«11» апреля 2017 года

№204

**О создании Комиссии по урегулированию конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн», об утверждении Положения о Комиссии по урегулированию конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн», Положения о порядке выявления и урегулировании конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн»**

В соответствии с Федеральным законом №273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Создать Комиссию по урегулированию конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн» в составе:

Председатель Комиссии – Мартынова С.А. – заместитель начальника Госпиталя Ветеранов по медицинской части;

Заместитель председателя Комиссии – Блюденева Т.В. – директор госпиталя;

✓ Секретарь Комиссии – Киселева А.И. – юристконсульт;

Члены Комиссии:

- Куштынова Е.В. – начальник отдела кадров;

✓ - Тищенко М.Ю. – председатель первичной профессиональной организации;

- Сергеева Л.Г. - главная медицинская сестра;

- Савенков П.В. - контрактный управляющий.

2. Утвердить Положение о Комиссии по урегулированию конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн» (Приложение №1).

3. Утвердить Положение о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн» (Приложение №2).

4. Настоящий приказ довести до сведения работников Госпиталя Ветеранов.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Госпиталя

Э.А Каримова

Заместитель начальника госпиталя  
по медицинской части

С.А.Мартынова

Юристконсульт

А.И.Киселева

«Утверждаю»  
Начальник Госпиталя Ветеранов  
Э.А.Каримова  
«11» апреля 2017 г.



**Положение**  
**о Комиссии по урегулированию конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной**  
**клинический госпиталь ветеранов войн»**

**1. Основные положения.**

1.1. Комиссия по урегулированию конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн» (далее – Комиссия) в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом №273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 №309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции», Уставом.

1.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн» (далее – Госпиталь Ветеранов) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок работы Комиссии.

1.4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с урегулированием конфликта интересов, в отношении работников Госпиталя Ветеранов.

**2. Порядок работы Комиссии.**

2.1. Состав Комиссии утверждается приказом начальника Госпиталя Ветеранов.

2.2. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии, в количестве не менее пяти человек. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

2.3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

2.4. Основанием для проведения комиссии является поступление от начальника Госпиталя Ветеранов сведений о наличии, возникновении конфликта интересов, при получении соответствующих сведений от лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

2.5. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

2.6. Заседание комиссии проводится в присутствии работника Госпиталя Ветеранов, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований об урегулировании конфликта интересов. При наличии письменной просьбы работника Госпиталя Ветеранов о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание комиссии проводится в его отсутствие.

2.7. На заседании комиссии заслушиваются пояснения работника Госпиталя Ветеранов, и иных лиц, рассматриваются материалы по существу вынесенных на данное заседание вопросов, а также дополнительные материалы.

2.8. Члены комиссии и лица, участвующие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

2.9. По итогам рассмотрения вопроса, комиссией принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решения комиссии принимаются путем открытого голосования по каждому вопросу, простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

2.10. Решение комиссии оформляется протоколом и закрепляется подписью каждого члена комиссии. Решение комиссии, закрепленное протоколом заседания комиссии по урегулированию конфликта интересов, доводится до начальника Госпиталя Ветеранов в письменном виде в течение трех рабочих дней с даты вынесения решения.

2.11. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает Начальник Госпиталя Ветеранов в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.



«Утверждаю»  
Начальник Госпиталя Ветеранов  
Э.А.Каримова  
«11» апреля 2017 г.

**Положение**  
**о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов ГУЗ «Ульяновский**  
**областной клинический госпиталь ветеранов войн»**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов.**

1.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников ГУЗ «Ульяновский областной клинический госпиталь ветеранов войн» (далее – Госпиталь Ветеранов) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Госпиталя Ветеранов в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Госпиталя Ветеранов и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Госпиталя Ветеранов, ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

**2. Используемые в положении понятия и определения**

2.1. **Коррупция** – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.2. **Противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

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

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

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

2.3. **Организация** – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

2.5. **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.

2.6. **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.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации.**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в организации положены следующие принципы:

3.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

3.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

3.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

3.4. соблюдение баланса интересов Госпиталя Ветеранов и работника при урегулировании конфликта интересов;

3.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Госпиталем Ветеранов.

### **4. Область применения положения и круг лиц, попадающих под его действие.**

Действие положения распространяется на всех работников Госпиталя Ветеранов вне зависимости от уровня занимаемой должности. Соблюдать положение обязаны также физические и юридические лица, сотрудничающие с Госпиталем Ветеранов на основе гражданско-правовых договоров.

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей работники Госпиталя Ветеранов обязаны руководствоваться интересами Госпиталя Ветеранов без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

6.1. Для раскрытия конфликта интересов работники Госпиталя Ветеранов могут использовать следующие способы:

- 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;

6.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

6.3. Госпиталь Ветеранов берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

6.4. Поступившая информация тщательно проверяется Комиссией по урегулированию конфликта интересов с целью оценки серьезности возникающих для Госпиталя Ветеранов рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

6.5. По итогам проведенной проверки информации Госпиталь Ветеранов 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.

6.6. В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Госпиталь Ветеранов может использовать следующие способы, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Госпиталя Ветеранов 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;
- увольнение работника из 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 (в соответствии со ст.ст. 81, 192 Трудового кодекса РФ).

6.7. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Госпиталя Ветеранов и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

## **7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются:

- начальники структурных подразделений;
- начальник отдела кадров;
- заместитель начальника госпиталя по медицинской части (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Госпитале Ветеранов).

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до руководителя учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по урегулированию конфликта.

## **8. Порядок пересмотра и внесения изменений в положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

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

## **9. Ответственность работников Госпиталя Ветеранов за несоблюдение настоящего положения.**

9.1. За несоблюдение положения о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов, работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.

9.2. За непринятие работником Госпиталя Ветеранов мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ может быть расторгнут трудовой договор.