



Министерство здравоохранения
Новосибирской области

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

«Центральная клиническая больница»

ПРИКАЗ
03.03.2023 № *23/2*
г. Новосибирск

***«Об утверждении Положения о конфликте
интересов в ГБУЗ НСО «ЦКБ»***

В целях недопущения коррупционных правонарушений в государственных учреждениях Новосибирской области, подведомственных министерству здравоохранения и реализации требований статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в соответствии с требованием письма министерства здравоохранения Новосибирской области № 01-08/4624/24 от 02.03.2023 г. «Об организации работы по противодействию коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Центральная клиническая больница» и форму сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая может привести к конфликту интересов (Приложение №1 к приказу).
2. Ивановой Н.А., Рихтер М.В., Бочаровой А.Ю. делопроизводителям юридического отдела:
 - 1.1. обеспечить ведение журнала регистрации и учета уведомлений о фактах обращения

в целях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;

1.2. обеспечить ведение журнала регистрации сообщений наличия личной заинтересованности работников ГБУЗ НСО «ЦКБ»

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



И.А. Цыцорина

«Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Центральная клиническая больница»

1. Положение о конфликте интересов в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Новосибирской области «Центральная клиническая больница» (далее- учреждение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. «273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных актов Российской Федерации, кодекса профессиональной этики работников учреждения.
2. Целью разработки Положения о конфликте интересов является определение порядка предотвращения или урегулирование конфликта интересов в учреждении, минимизация коррупционных рисков в деятельности учреждения.
3. Под конфликтом интересов настоящим Положением о конфликте интересов понимается:
 - 3.1. Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника, не осуществляющего оказание медицинской помощи, и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения работником учреждения;
 - 3.2. Ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании (организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными препаратами, средствами, аптечных организаций) материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на ненадлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей в следствии противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.
4. Работа по урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется в соответствии со следующими принципами:
 - 4.1. обязательность раскрытия сведений о возможном или возникшем конфликте интересов;
 - 4.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 4.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
 - 4.4. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликтов интересов
 - 4.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.
5. Медицинские работники или фармацевтические работники учреждения во исполнения положений статьи 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан» обязаны информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме главного врача учреждения.
6. Работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, урегулируют конфликты интересов, в следующем порядке:

- 6.1. урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется комиссией по урегулированию конфликтов интересов в учреждении, состоящей из главного врача, должностных лиц, на которых возложены обязанности по профилактике коррупционных правонарушений, представителей кадровой и юридической службы, представителей профсоюзной организации учреждения;
- 6.2. заседание комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении правомочно, если на нем присутствуют более половины ее членов и представители профсоюзной организации;
- 6.3. решение комиссии по урегулированию конфликта интересов в учреждении принимается простым большинством голосов членов комиссии;
- 6.4. по окончании заседания комиссии по урегулировании конфликта интересов учреждении составляется протокол заседания комиссии, содержащий письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.
7. Работники учреждения, не осуществляющие оказание медицинской помощи, должны:
 - 7.1. без промедления письменно сообщить о любых конфликтах интересов главному врачу с указанием его сторон и сути;
 - 7.2. до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.
 - 7.3. главный врач не позднее 2 (двух) рабочих дней с момента поступления от работника письменного сообщения о конфликте интересов обязан передать поступившее сообщение и необходимые материалы в комиссию по урегулированию конфликта интересов в учреждении для рассмотрения и выработки рекомендации по разрешению конфликта интересов;
 - 7.4. комиссия по урегулированию конфликта интересов в учреждении обязана в течении 5 (пяти) рабочих дней рассмотреть поступившее сообщение о конфликте интересов и выработать рекомендации для работника учреждения по разрешению конфликта интересов.
 - 7.5. выбор приемлемых процедур и метода устранения конфликта интересов в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта
8. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в:
 - 8.1. ограничении доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
 - 8.2. 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;
 - 8.3. пересмотре и изменении трудовых обязанностей работника;
 - 8.4. отказе работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
 - 8.5. увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
 - 8.6. в проведении следующих организационных мероприятий учреждении:
 - утверждению и поддержания организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочия и отчетность;
 - распределении полномочий приказом о распределении обязанностей между главным врачом и заместителями главного врача;
 - выдаче определенному кругу работников доверенностей на совершение действий, отдельных видов сделок;

распределении 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;

- внедрение запрета на и использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну, для заключения сделок третьими лицами.