

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ТУЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КЛИНИЧЕСКИЙ
ОНКОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»
(ГУЗ «ТОКОД»)**

П Р И К А З

03.10.2024

№ 02-17/502

**Об утверждении новой редакции Положения о конфликте интересов
в ГУЗ «ТОКОД»**

В целях повышения эффективности механизмов предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ГУЗ «ТОКОД»

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить новую редакцию Положения о конфликте интересов в ГУЗ «ТОКОД» согласно Приложению к настоящему приказу.
2. Настоящий приказ отменяет действие всех ранее изданных Правил и Положений о конфликте интересов в ГУЗ «ТОКОД».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя главного врача по медицинской части Саневича Г.А.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.
5. Администратору Байбаковой А.И. довести настоящий приказ до работников ТОКОД.

ВРИО главного врача



Д.А. Истомин

исп.: Пушкарева И.И.
тел. 48-90-00 (1123)

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ГУЗ «Тульский областной клинический онкологический диспансер»

1. Цели и задачи Положения

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в государственном учреждении здравоохранения «Тульский областной клинический онкологический диспансер» (далее – Положение) – это внутренний документ ГУЗ «ТОКОД», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГУЗ «ТОКОД» в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.2. Положение разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГУЗ «ТОКОД», а также возможных негативных последствий конфликта интересов для ГУЗ «ТОКОД».

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

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

2. Круг лиц, попадающих под действие Положения

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГУЗ «ТОКОД» вне зависимости от занимаемой ими должности.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГУЗ «ТОКОД»

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГУЗ «ТОКОД» положены следующие принципы:

3.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для ГУЗ «ТОКОД» 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 ГУЗ «ТОКОД» 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) ГУЗ «ТОКОД».

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГУЗ «ТОКОД» и порядок его урегулирования

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГУЗ «ТОКОД».

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- 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.

4.3. Лицами, ответственными за приём сведений о возникающем (имеющемся) конфликте интересов и за рассмотрение этих сведений, являются:

- главный врач ГУЗ «ТОКОД»;
- руководители структурных подразделений, в которых возникает (имеется) конфликт интересов;
- специалист по кадрам (при приёме на работу).

4.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме, установленной в приложении № 1 к Положению (Приложение № 1).

Допускается первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений (Приложение № 2 к Положению). Журнал регистрации ведёт и хранит ведущий юрисконсульт.

4.5. Полученная ответственными лицами информация немедленно доводится до главного врача ГУЗ «ТОКОД» и комиссии по противодействию коррупции (далее – Комиссии).

4.6. ГУЗ «ТОКОД» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для ГУЗ «ТОКОД» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6.1. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трёх рабочих дней, в течение которых Комиссия выносит решение о проведении проверки данной информации.

4.6.2. Проверка информации и материалов осуществляется в месячный срок со дня принятия решения о её проведении.

4.6.3. При совпадении члена Комиссии и стороны конфликта интересов в одном лице такой член Комиссии в рассмотрении информации о конфликте интересов, в проверке данной информации и в принятии решения относительно наличия и способа разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов участия не принимает.

4.6.4. В результате работы по проверке поступившей информации и имеющихся материалов Комиссия может прийти к следующим выводам:

- ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
- конфликт интересов имеет место.

4.6.5. Комиссия может использовать различные способы разрешения конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГУЗ «ТОКОД» 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 должностных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГУЗ «ТОКОД»;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка (за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей).

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

4.6.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 ГУЗ «ТОКОД».

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

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГУЗ «ТОКОД» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать 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.

5.5. В целях профилактики возникновения конфликта интересов на стадии планирования закупок, определения функционала работника, дачи ему заданий и поручений при взаимодействии со сторонними лицами, с которыми может возникнуть личная заинтересованность, лица замещающие должности руководителя (организации) и его заместителей, главного бухгалтера, руководителя контрактной службы, работников контрактной службы, контрактного управляющего, а также иные должности с высокими коррупционными рисками ежегодно в срок до 1 февраля представляют работодателю сведения о родственниках по утвержденной настоящим положением форме (Приложение No 3). Работодатель обеспечивает учет и хранение данных сведений о родственниках на протяжении трех лет с момента их предоставления

6. Ответственность работников ГУЗ «ТОКОД» за несоблюдение Положения

6.1. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Положения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности.

Приложение № 1

к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов
ГУЗ «Тульский областной клинический
онкологический диспансер»

ВРИО главного врача
Д.А. Истомину

(должность)

(полное ФИО работника)

уведомление.

В соответствии с ч. 2 ст. 75 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и с п. 4.4. Положения о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Государственном учреждении здравоохранения «Тульский областной клинический онкологический диспансер» я,

(Ф.И.О., должность)

уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятии решения): _____

(суть вопроса, в чём выражается личная заинтересованность)

« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Уведомление зарегистрировано

в журнале регистрации « ____ » _____ 20 ____ г. № _____

(подпись ответственного лица)

к Положению о выявлении и
урегулировании конфликта интересов
ГУЗ «Тульский областной
онкологический диспансер»

[illegible]

Приложение № 3

к Положению о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ГУЗ «Тульский областной онкологический диспансер»

ФОРМА
представления сведений о родственниках
(в целях проведения расширенного анкетирования)

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество)

(далее – лицо, представляющее сведения) сообщаю сведения о себе и лицах, состоящих со мной в близком родстве или свойстве:

1. Сведения о себе и супруге лица, представляющего сведения

Ф.И.О. (в том числе имевшиеся ранее)	Дата и место рождения	Место регистрации (жительства, пребывания)	Вид и реквизиты документа, удостоверяющего личность (серия, номер, дата и место выдачи)	ИНН	Должность

2. Сведения о родителях, детях, братьях, сестрах, лица, предоставляющего сведения

Степень родства	Фамилия, имя, отчество	Год рождения	ИНН (при наличии информации)

