

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ
БОЛЬНИЦА ИМ. Н.А. СЕМАШКО»**

ПРИКАЗ

15.02.18г

г. Симферополь

№ 124

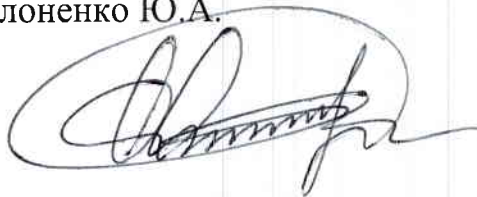
**Об утверждении стандартов и процедур
по вопросам урегулирования конфликта интересов**

На основании Федерального закона от 25.12. 2008 года № 273 - ФЗ «О противодействии коррупции», с целью улучшения работы по предотвращению и противодействию коррупционным правонарушениям в ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А. Семашко»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить стандарты и процедуры по вопросам урегулирования конфликта интересов (Приложение № 1).
2. Лицам ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений обеспечить соблюдение требований данного приказа и его приложений.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя главного врача по безопасности Филоненко Ю.А.

Главный врач



А.И. Остапенко

Стандарты и процедуры по вопросам урегулирования конфликта интересов

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Организации.

Под личной заинтересованностью работника Организации понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Для достижения основных целей Организация устанавливает договорные отношения с другими организациями и гражданами на основе договоров, соглашений и контрактов, оказывает иные функции по выдаче документов (документы о временной нетрудоспособности).

С учетом специфики деятельности Организации типовые ситуации конфликта интересов могут возникать с участием работников, принимающих решения о:

- установлении (сохранении) деловых отношений с иными организациями (участие в закупочной деятельности) и согласовании условий договоров, связанных с хозяйственной деятельностью;
- принятии и оценке выполненных контрагентами работ и услуг;
- трудовые отношения (вопросы прямого подчинения, установления выплат стимулирующего характера и др.);
- по кадровым вопросам;
- проведение исковой и претензионной работы, представительство интересов Организации в суде.

ПЕРЕЧЕНЬ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ.

Ситуация 1. Работник организации в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Ситуация 2. Работник участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Ситуация 3. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, является контрагентом Организации оказывающим (выполняющим), поставляющим или имеющим намерение оказывать (выполнять), поставлять работы и товары за плату, имеющий деловые отношения с Организацией, намеривающийся установить такие отношения.

Ситуация 4. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения.

Ситуация 5. Работник принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Ситуация 6. Работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Организации, в отношении которого работник выполняет контрольные (административные) функции.

Ситуация 7. Работник уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Организации с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Ситуация 8. Работник использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

СПОСОБЫ (СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ) УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Ситуация 1:

Стандарты и процедуры: закрепление во внутренних локальных и директивных актах трудовых договорах работников механизмов (условий) предотвращающих возможность конфликта интересов.

По вопросам трудовых отношений: дополнительное согласование с вышестоящим руководителем документов, являющихся основанием для выплаты денежных средств, закрепление в положении о порядке установления выплат стимулирующего характера требований касательно объективизации оценки результатов труда работника (в том числе путём дополнительного согласования с вышестоящим руководителем);

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов;
- введение дополнительных механизмов контроля, в том числе путём закрепления функций являющихся предметом конфликта интереса, за вышестоящим руководителем
- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Ситуация 2:

Стандарты и процедуры: закрепление во внутренних локальных и директивных актах, трудовых договорах работников механизмов (условий) предотвращающих возможность конфликта интересов.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

Ситуация 3:

Стандарты и процедуры: закрепление в условиях договоров (соглашений) механизмов (условий) предотвращающих возможность конфликта интересов.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;

Ситуация 4:

Стандарты и процедуры: закрепление в условиях договоров (соглашений) механизмов (условий) предотвращающих возможность конфликта интересов.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение трудовых обязанностей работника;

Ситуация 5:

Стандарты и процедуры: закрепление во внутренних директивных актах трудовых договорах работников механизмов (условий) предотвращающих возможность конфликта интересов.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение круга должностных обязанностей.

Ситуация 6:

Стандарты и процедуры: закрепление во внутренних директивных актах, трудовых договорах работников механизмов (условий) предотвращающих возможность конфликта интересов, установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения / принятия дорогостоящих подарков

Возможные способы урегулирования:

- рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение круга должностных обязанностей.

Ситуация 7:

Стандарты и процедуры: закрепление во внутренних директивных актах, трудовых договорах работников механизмов (условий) предотвращающих возможность конфликта интересов.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение круга должностных обязанностей.

Ситуация 8:

Стандарты и процедуры: закрепление во внутренних директивных актах, трудовых договорах работников механизмов (условий) устранения конфликта интересов, и определения степени ответственности, установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Возможные способы урегулирования:

- отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов;
- изменение круга должностных обязанностей;
- привлечение работника к ответственности.

**Выписка №1 из протокола №2
от 15 февраля 2018 г.
заседания профсоюзного комитета
ГБУЗ «РКБ им. Н.А. Семашко» ПРЗ РФ
г. Симферополь**

присутствовало **10** членов профкома

Повестка дня: 1.О рассмотрении представления администрации ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А. Семашко» о даче мотивированного согласия с проектом локального нормативного акта – Приказа ГБУЗ РК «РКБ им.Н.А.Семашко», Об утверждении стандартов и процедур по вопросам урегулирования конфликтов интересов.

Слушали: председателя ПК Кручинина С.Н., о рассмотрении представления администрации ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А. Семашко» о даче мотивированного согласия с проектом локального нормативного акта – Приказа ГБУЗ РК «РКБ им.Н.А.Семашко», Об утверждении стандартов и процедур по вопросам урегулирования конфликтов интересов,(Приказ прилагается).

Голосовали: **ЗА – 10 членов ПК.**

Постановили: дать мотивированное согласие с проектом Приказа ГБУЗ РК «РКБ им.Н.А.Семашко», Об утверждении стандартов и процедур по вопросам урегулирования конфликтов интересов, на основании статьи 372 Трудового Кодекса РФ о порядке учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

Председатель ПК



С.Н. Кручинин