

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ  
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ БОЛЬНИЦА СКОРОЙ И ЭКСТРЕННОЙ  
МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»**

**ПРИКАЗ**

от «06» августа 2024г. № 344

Об утверждении Положения о конфликте интересов в ГБУЗ «РБ СЭМП»

В соответствии со статьей 13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях недопущения проявления коррупционных явлений и/или возникновения коррупционных ситуаций

**ПРИКАЗЫВАЮ**

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Республиканская больница скорой и экстренной медицинской помощи (далее Положение о конфликте интересов) (Приложение 1).

2. Начальнику отдела кадров Дроновой В.А.:

2.1. ознакомить работников ГБУЗ «РБ СЭМП» с Положением о конфликте интересов под роспись;

2.2. листы ознакомления с Положением о конфликте интересов сделать неотъемлемой частью настоящего приказа, сохранность взять под личный контроль;

2.3. организовать ознакомление под роспись с Положением о конфликте интересов лиц, вступающих в трудовые отношения с ГБУЗ «РБ СЭМП».

3. Начальнику отдела информатизации Нестерову В.В. разместить настоящий приказ на официальном сайте ГБУЗ «РБ СЭМП» в разделе «Антикоррупционная деятельность», в локальной сети ГБУЗ «РБ СЭМП».

4. Признать утратившим силу пункт 2 приказа ГБУЗ «РБ СЭМП» от «14» ноября 2023г. № 488

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач

Н.Н. Алонцева

Рассылка: В дело, ОК, Ю.М. Ильина, А.А. Грибков, В.А. Петров, И.С. Подзамков, А.А. Вилаева, М.А. Кацер, Г.Н. Хлыстова, В.А. Дронова, Е.М. Шалтаев, В.В. Нестеров, весь списочный состав работников структурных подразделений.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ  
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ БОЛЬНИЦА СКОРОЙ И ЭКСТРЕННОЙ  
МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»**

**Термины и определения:**

**Конфликт интересов работника** - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами лиц, обращающихся в учреждение по каким-либо вопросам;

**Конфликт интересов медицинского, фармацевтического работника** - ситуация, при которой у медицинского или фармацевтического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского или фармацевтического работника и интересами пациента.

**Личная заинтересованность** - возможность получения сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства, или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Карелия «Республиканская больница скорой и экстренной медицинской помощи» (далее по тексту ГБУЗ «РБ СЭМП», Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и

противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Устава Учреждения и иных локальных актов Учреждения.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ГБУЗ «РБ СЭМП» с другими участниками отношений по предоставлению медицинских услуг, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), профилактики конфликта интересов работников учреждения, при котором у работника учреждения при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациентов Учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов Учреждения по государственным контрактам, договорам.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБУЗ «РБ СЭМП» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать Положение также закрепляется и для контрагентов Учреждения, сотрудничающих с ГБУЗ «РБ СЭМП» на основе государственных контрактов, гражданско-правовых договоров.

## **3. Конкретные ситуации конфликта интересов в Учреждении**

3.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник Учреждения может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие.

3.2. Общие ситуации конфликта интересов для всех категорий работников Учреждения:

а) работник Учреждения за оказание услуги берет деньги у пациента, минуя установленный порядок приема денег у пациентов через кассу или бухгалтерию Учреждения;

б) работник Учреждения небескорыстно использует возможности пациентов Учреждения, их законных представителей и родственников;

в) работник Учреждения получает небезвыгодные предложения от пациентов, их законных представителей и родственников;

г) работник Учреждения рекламирует пациентам Учреждения медицинские и иные организации, оказывающие платные услуги;

д) работник Учреждения рекомендует пациентам Учреждения физических лиц, оказывающих любые платные услуги;

е) работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимися его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

ж) работник Учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

з) работник Учреждения принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;

и) работник Учреждения 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;

3.3. Специальные ситуации конфликта интересов для медицинских работников в соответствии с действующим законодательством, в соответствии со статьей 74 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»:

3.3.1. Медицинские работники и руководители медицинских организаций не вправе:

а) принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и

(или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

б) заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

в) получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

г) предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

д) осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

е) выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

#### **4. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.**

4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

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

## **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником**

5.1. Ответственным за прием уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является структурное подразделение или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

5.2. Общий порядок уведомления работодателя о конфликте интересов определен Приложением 3 к приказу ГБУЗ «РБ СЭМП» от 14.11.2023г. № 488.

5.3. Специальный порядок уведомления работодателя медицинским, фармацевтическим работником о конфликте интересов определен частями 2, 3 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

5.3.1. В случае возникновения конфликта интересов медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать об этом в письменной форме главного врача.

Непредставление медицинским работником информации о возникновении конфликта интересов руководителю медицинской организации, в которой он работает влечет наложение административного штрафа (часть 1 статьи 6.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях)

5.3.2. Главный врач в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Минздрав России.

## **6. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении.**

6.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

6.2. Конфликт интересов в Учреждении может быть урегулирован следующими способами:

а) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

б) добровольный отказ работника Учреждения 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;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

г) перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключаящих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

д) отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

е) иные способы урегулирования конфликта интересов.

6.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

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

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

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих функциональных обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов родственников и друзей;

б) нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Учреждения, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

в) гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

г) избегать ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Учреждения, которые могут привести к конфликту интересов;

д) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

е) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **8. Соблюдение Положения и ответственность**

8.1. Соблюдение настоящего Положения является обязанностью каждого работника Учреждения, независимо от занимаемой должности.

8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом.

В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

8.3. Руководители Учреждения всех уровней обязаны подавать работникам и пациентам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4. Учреждение доводит требования данного Положения до всех своих работников, пациентов и контрагентов, и ожидает, что настоящие и будущие пациенты и контрагенты Учреждения будут соблюдать требования данного Положения в взаимоотношениях с Учреждением.