

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный медицинский университет имени М. Горького» Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России)

УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора ФГБОУ ВО
ДонГМУ Минздрава России
от 01.11.2023 № 292

Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России

Донецк 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ФГБОУ ВО ДонГМУ Минздрава России (далее – Университет) разработано на основании Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; постановления Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей», установленных Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции», Порядка принятия работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.09.2015 №643Н (далее – Приказ МЗ №643Н), иных нормативных правовых актов, а также Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08 ноября 2013 г. и письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.05.2017 №18-2/В-297.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Университета, устанавливающим порядок своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, который может возникнуть у работников Университета, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

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

2. Круг лиц, подпадающих под действие настоящего Положения

2.1. Действие Положения распространяется на всех работников и обучающихся в Университете: студентов, ординаторов, аспирантов, профессорско-преподавательский состав, научно-педагогических работников, административно-управленческий персонал, хозяйственно-обслуживающий персонал, учебно-

вспомогательный персонал и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, а также других лиц, являющихся работниками университета и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Университетом на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении

3.1. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

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.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического 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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

Конфликт интересов при осуществлении медицинской деятельности - ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими 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 работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

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.

4. Основные принципы выявления и урегулирования конфликта интересов

4.1. В работе по выявлению и урегулированию конфликта интересов Университет исходит из следующих принципов:

- а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Университета при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирование;
- г) соблюдение баланса интересов Университета 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) Университетом.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и своевременно уведомлять работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

5.2. Руководство Университета, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязано принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.3. Порядок принятия работниками, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством здравоохранения Российской Федерации, мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов утвержден приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.09.2015 №643Н. В перечень отдельных должностей включены должности ректора, проректора и главного бухгалтера.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов работник Университета должен направить руководству Университета письменное уведомление об этом.

5.5. Назначенное приказом ректора Университета лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, принимает данное уведомление и осуществляет его регистрацию в Журнале регистрации уведомлений.

Журнал регистрации уведомлений должен быть прошит, пронумерован и заверен в установленном порядке. Журнал регистрации должен храниться в месте, защищенном от несанкционированного доступа.

5.6. Зарегистрированное уведомление в день его получения передается руководителю Университета. Руководитель Университета направляет уведомление со своей резолюцией на рассмотрение Комиссии по противодействию коррупции, урегулированию конфликта интересов и этике в Университете (далее – Комиссия), действующей на основании соответствующего Положения о комиссии, (кроме уведомлений о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности).

5.7. Комиссия изучает письменное уведомление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Университета рисков и, в случае необходимости, определяет соответствующую форму урегулирования конфликта интересов и доводит свое решение руководителю Университета.

5.8. Рассмотрение Комиссией поступившего письменного уведомления о конфликте интересов осуществляется в конфиденциальном порядке.

5.9. Руководитель Университета в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Российской Федерации в соответствии со ст.75 Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

6. Формы урегулирования конфликта интересов

6.1. Формами урегулирования конфликта интересов являются:

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

б) добровольный отказ работника Университета или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые могут привести к конфликту интересов;

в) пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

г) перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

е) увольнение работника в случаях, установленных федеральным законом;

ж) иные формы урегулирования конфликта интересов, в том числе, предусмотренные Приказом МЗ №643Н.

6.2. Приведенный перечень форм урегулирования конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Университета и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» форму урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие формы следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» формы 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 Университета.

7. Обязанности работников Университета в связи с урегулированием конфликта интересов

7.1. Сообщать руководству Университета любую информацию, которая может выявить конфликт интересов, не позднее трех рабочих дней, следующих за днем, когда ему стало об этом известно.

7.2. Ставить выше личной заинтересованности права и законные интересы Университета.

7.3. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

7.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7.5. Не использовать возможности Университета при выполнении своих должностных обязанностей или не допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных уставом Университета.

7.6. Работники, замещающие должности ректора, проректора, главного бухгалтера и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, а также граждане, претендующие на замещение таких должностей, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником университета, замещающими одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

7.7. Педагогический работник Университета, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Университете, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

7.8. Должностное лицо Университета при проведении закупок (руководитель заказчика, член комиссии по осуществлению закупок, руководитель контрактной службы заказчика, контрактный управляющий), обязано соблюдать требования к участникам закупок, установленные частью 9 статьи 31 Федерального закона Российской Федерации от 05.04.2013 N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".

7.9. На основании ст.27 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" должностное лицо Университета в случае, если оно является заинтересованным лицом в сделке, стороной которой является или намеревается быть Университет, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и Университета в отношении существующей или предполагаемой сделки, обязано сообщить о своей заинтересованности учредителю — Министерству здравоохранения Российской Федерации до момента принятия решения о заключении сделки и сделка должна быть одобрена учредителем Университета.

8. Заключительные положения

8.1. Принятое Положение доводится до сведения всех работников Университета, а также обучающихся посредством его размещения на сайте Университета и на стендах вуза.

8.2. Вновь принимаемые работники знакомятся под подпись с Положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов в Университете.

8.3. Лица, виновные в нарушении требований и обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.