

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзного комитета


Т.М. Пистригина
«05» 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУ РО
«Городская поликлиника № 12»
в г. Ростове-на-Дону
А.В. Божко
«05» 2023 г.

**Положение
о выявлении и урегулировании конфликта интересов
в ГБУ РО «Городская поликлиника № 12» в г. Ростове-на-Дону**

1. Общие положения

1.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично или через третьих лиц выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью работника и интересами третьих лиц (часть 1 статьи 75 Федерального закона от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

1.2. Настоящее Положение о конфликте интересов является внутренним документом ГБУ РО «Городская поликлиника № 12» в г. Ростове-на-Дону (далее - Учреждение), устанавливающим порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Цели и задачи положения

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

2.2. Цели Положения:

- определение круга лиц, попадающих под действие Положения;
- определение основных принципов управления конфликтами интересов;
- определение порядка раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядка его урегулирования, в том числе возможных способов разрешения конфликтов интересов;
- определение обязанностей сотрудников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- определение ответственности работников за несоблюдение Положения.

3. Круг лиц, попадающих под действие положения

3.1. Действие Положения распространяется на всех работников, состоящих с

Учреждением в трудовых отношениях, вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3.2. Обязанность соблюдать Положение также закреплена за физическими лицами, сотрудничающими с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров. В этом случае соответствующие разделы Положения включаются в текст гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы управления конфликтами интересов

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

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения в целом и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

5.1. В Учреждении устанавливаются следующие процедуры 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.

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов может быть допустимым в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Учреждение обязуется конфиденциально рассматривать представленные сведения и урегулировать конфликты интересов.

5.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.5. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ 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;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.6. Приведенный выше перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности администрации Учреждения и заявителя о конфликте интересов, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.7. При разрешении имеющегося конфликта интересов 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 Учреждения.

6. Обязанности сотрудников учреждения по раскрытию и урегулированию конфликта интересов

6.1. Устанавливаются следующие обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем конфликте интересов

7.1. Должностное лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах назначается приказом главного врача Учреждения.

7.2. Рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересах производится Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, действующей на основании Положения о Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

8. Ответственность работников за несоблюдение положения

8.1. За несоблюдение настоящего Положения работниками Учреждения устанавливаются меры ответственности, предусмотренные действующим законодательством РФ.